



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Laura Koskimies

ULKOMAAN TYÖMATKAT JA TYÖN- TEKIJÄN TYÖHYVINVOINTI

Liiketalous ja matkailu
2013

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Laura Koskimies
Opinnäytetyön nimi	Ulkomaan työmatkat ja työntekijän työhyvinvointi
Vuosi	2013
Kieli	suomi
Sivumäärä	61 + 1 liite
Ohjaaja	Ossi Koskinen

Tämä opinnäytetyö käsittelee ulkomaan työmatkoja ja työntekijän työhyvinvointia. Työn tavoitteena on selvittää määrällisen tutkimuksen avulla, miten ulkomaan työmatkoja tekevä työntekijä kokee matkat työhyvinvoinnin kannalta. Yhdessä teorian ja tutkimustuloksien perusteella voidaan tehdä huomioita nykypäivän matkatyöntekijän työhyvinvoinnista.

Tutkimuksen teoriaosa käsittelee eri osa-alueita, jotka kuuluvat työntekijän työhyvinvointiin. Alussa käydään läpi mitä työhyvinvointi on. Teoriaosa jatkuu liikelämän kulttuurien välisten erojen selvittelynä ja lopuksi käydään läpi, miten matkatyö vaikuttaa työntekijän terveyteen. Tutkimuksen empiria toteutettiin kyselylomakkeella ja vastauksia saatiin 27.

Tutkimustulokset osoittivat, että yleisesti ulkomaan työmatkat kuormittavat työntekijää. Vastaajat kokivat kuormittavuuden eri lailla johtuen työmatkojen määrästä, kestoista ja matkakohteista. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että ulkomaan työmatkoista koituu työntekijälle lisätöitä ja ulkomailla työpäivät ovat pidempiä, kuin kotimaassa. Myös lentoyhteydet koettiin huonoina, millä on suuri vaikutus työntekijän kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Vastaajat olivat kuitenkin yksimielisiä siitä, että ulkomaan työmatkat eivät ole negatiivinen asia. Enimmäkseen matkat koetaan positiivisena asiana.

ABSTRACT

Author	Laura Koskimies
Title	Business Trips Abroad and the Well-being of Employees
Year	2013
Language	Finnish
Pages	61 + 1 Appendix
Name of Supervisor	Ossi Koskinen

The thesis examined business trips abroad and the well-being of employees at work. The aim was to find how business trips abroad are affecting the well-being of employees at work. The research was done by using quantitative research. Together with the theory and research observations about the well-being of today's commuters can be made.

The theoretical part of the thesis examined the different aspects of the well-being of business travellers at work. At first the theoretical study examined what is well-being at work. The theoretical study continued to point out the differences between business cultures and the examined how business trips abroad affect employee health. The empirical part was carried out as a questionnaire survey and altogether 27 answers were received.

The research results showed that overall business trips abroad burden employees. The burden was experienced differently among the respondents because the quantity and duration and also the travel destinations of business trips varied. In general it can be said that business trips abroad lead to additional work tasks and longer working hours. Also, air connections were considered poor which has a large impact on the overall well-being of employees. The respondents were unanimous that business trips abroad are not a negative thing. Mostly the trips are perceived as positive.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	5
1.1	Tutkimusongelma ja tavoitteet.....	5
1.2	Tutkimuksen rakenne.....	6
2	TYÖHYVINVOINTI.....	8
2.1	Mitä työhyvinvointi on	8
2.2	Aiemmat tutkimukset.....	9
2.3	Työ	12
2.4	Terveys.....	14
2.5	Työn turvallisuus	14
2.6	Hyvinvointi	15
3	TYÖMATKAT JA KULTTUURIEROT.....	16
3.1	Kulttuurierot.....	16
3.2	Monikulttuurisessa ympäristössä työskentely.....	17
3.2.1	Liike-elämän kulttuurierot Euroopassa	17
3.2.2	Liike-elämän kulttuurierot Aasiassa	19
3.2.3	Liike-elämän kulttuurierot Yhdysvalloissa	21
3.2.4	Liike-elämän kulttuurien päälinjaukset.....	22
4	MATKATYÖ JA TERVEYS	24
4.1	Matkатыön vaikutus terveyteen	24
4.2	Uni	25
4.3	Aikavyöhykkeet	25
4.4	Matkатыön kuormittavuus	26
4.4.1	Palautuminen.....	27
4.4.2	Palautumisen strategiat.....	28
5	EMPIIRINEN TUTKIMUS	29
5.1	Tutkimusmenetelmät.....	29
5.2	Kyselytutkimuksen toteutus.....	31
5.2.1	Kyselylomakkeen suunnittelu ja luominen	32

5.2.2	Tutkimusaineiston kerääminen	33
5.3	Kyselytutkimuksen tulokset ja analysointi	34
5.3.1	Taustatietojen tulokset	34
5.3.2	Työhyvinvoinnin ja ulkomaan työmatkailun tulokset.....	41
5.4	Avoimen kysymyksen analysointi	51
5.5	Tutkimuksen luotettavuus	53
5.5.1	Tutkimuksen reliabiliteetti	53
5.5.2	Tutkimuksen validiteetti.....	54
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	56
	LÄHTEET.....	59
	LIITTEET	

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1.	Suomalaisten matkailu vuosina 2000–2011	s. 10
Kuvio 2.	Tulosjakauma sukupuolen mukaan.	s. 35
Kuvio 3.	Tulosjakauma iän mukaan.	s. 36
Kuvio 4.	Tulosjakauma työnantaja mukaan.	s. 37
Kuvio 5.	Vastaajien matkojen suuntautuminen	s. 38
Kuvio 6.	Viimeisen vuoden aikana ulkomaille suuntautuvien työmatkojen määrä vastaajien kesken.	s. 39
Kuvio 7.	Viimeisen vuoden aikana kertyneet työmatkapäivät.	s. 40
Kuvio 8.	Työmatkojen kesto päivissä.	s. 40
Kuvio 9.	Ulkomaan työmatkojen vaikutus työhyvinvointiin.	s. 41
Kuvio 10.	Matkustamisen kokeminen stressitekijänä työmatkoilla.	s. 42
Kuvio 11.	Aikaerojen vaikutus työhyvinvointiin.	s. 43
Kuvio 12.	Matkustamisen vaikutus unirytmiiin.	s. 44
Kuvio 13.	Palautuminen työmatkalta on riittävää.	s. 45
Kuvio 14.	Töiden aloitus heti seuraavana arkipäivänä matkalta paluun jälkeen.	s. 46
Kuvio 15.	Kotimaan töiden jääminen rästiin ulkomaan työmatkojen vuoksi.	s. 47
Kuvio 16.	Ulkomaan työmatkojen vaikutus lisätöihin.	s. 48
Kuvio 17.	Ulkomaan työmatkoilla tehdään normaalia pidempää päivää.	s. 49
Kuvio 18.	Erilaisissa kulttuureissa työskentely voidaan kokea haastavaksi.	s. 50
Kuvio 19.	Miten vastaajat kokivat ulkomaan työmatkat.	s. 51

LIITELUETTELO

LIITE 1. Kyselylomake

1 JOHDANTO

Yrityksien kansainvälistyminen ja ulkomaisien kauppakumppanien lukumäärä on ollut jatkuvassa kasvussa 2000-luvun alusta lähtien. Henkilöstön työhyvinvoinnista puhutaan entistä enemmän ja monet yritykset ovat tehneet henkilöstölleen työhyvinvointisuunnitelman. Työterveyshuollon osuus työntekijän hyvinvoinnin kartoittajana korostuu varsinkin ulkomaan työmatkoja tekevien työntekijöiden parissa.

Yritysten kansainvälistymisen myötä ulkomaiset kauppakumppanit ovat tulleet yhä tärkeämmäksi osaksi yrityksen toimintaa. Kansainvälisen kaupan yhä kasvavassa lisääntyvät myös yrityksen henkilöstön ulkomaan työmatkat. Ulkomaan työmatkoja tekevät työntekijät joutuvat työssään kohtaamaan erilaisia toimintatapoja ja kulttuurieroja. Vaihtuvat työympäristöt, matkustaminen ja matkатыöstä johtuva työajan hallinnan vaikeus asettavat matkатыöntekijän työhyvinvoinnille haasteita. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 4)

Matkатыöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta on tärkeä pohtia työntekijöiden riittävää palautumista matkатыöstä johtuvista mahdollisista aika- ja kulttuurieroista. Näiden työntekijöiden vapaa-aika jää usein lyhyemmäksi kuin niin sanotusti normaalia työaikaa tekevien työntekijöiden. Matkатыöstä palautuminen asettaa haasteita niin työnantajalle kuin työntekijälle itselleen.

1.1 Tutkimusongelma ja tavoitteet

Tutkimusongelmana on selvittää ulkomaan työmatkojen vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin. Tarkoitus on selvittää työhyvinvoinnin käsitteitä sekä analysoida, mitä työntekijältä vaaditaan matkатыössä. Tutkimuskysymykset ovat: kuinka usein ulkomaan työmatkoja tehdään, kuinka kauan ne kestävät ja minkälaisia fyysisiä rasituksia ulkomaan työmatkoista aiheutuu. Tutkimus auttaa mahdollisimman tarkasti selvittämään, minkälaisia yhteyksiä ulkomaan työmatkoilla on työntekijän työhyvinvointiin.

Vastaajien työnkuva sekä heidän tekemiensä ulkomaan työmatkojen määrä vuodessa voi vaihdella huomattavasti, joten yksilön käsitteet ulkomaan työmatkojen vaikutuksesta työhyvinvointiin voivat olla hyvinkin erilaisia. Tutkimuksen tavoitteena on saada mahdollisimman selkeä kuva siitä, miten matkatyöntekijä kokee ulkomaan työmatkat. Tutkittava perusjoukko on Vaasan alueella toimivien yritysten matkatyöntekijät. Heidän kokemuksiensa ja mielipiteidensä avulla saadaan mahdollisimman laaja kuva tutkittavasta ongelmasta.

1.2 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus alkaa johdannolla, jossa selvitetään tutkimuksen pääpiirteet sekä tutkimusongelma. Johdannon jälkeen käydään läpi tutkimuksen teoriaosa, joka on jaettu kolmeen eri lukuun. Jokainen luku on yksi kokonaisuus ymmärrettäessä tutkimusongelmaa. Teoriaosan jälkeen esitellään empiriaosa, jossa käydään läpi kyselytutkimuksen tulokset. Viimeinen luku käsittelee johtopäätökset.

Toinen luku käsittelee työhyvinvointia. Luvussa käydään ensiksi läpi mitä työhyvinvointi on. Seuraavana esitellään myös aiheen aiemmat tutkimukset. Luvussa käsitellään myös mitä ovat työ, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi.

Kolmannessa luvussa keskeisenä aiheena on liike-elämän kulttuurierot. Tarkoitus on esitellä, miten kulttuurierot täytyy ottaa huomioon matkatyössä, mitä työnantajan tulee huomioida ja mitä itse työntekijän, joka lähetetään ulkomaille. Luvussa käydään pääpiirteittäin läpi Euroopan, Aasian ja Yhdysvaltojen liike-elämän kulttuurierot ja lopuksi etsitään työkulttuureista yhtenäisiä päälinjoja, jotka helpottavat työntekijää ulkomaan työmatkoilla.

Tutkimuksen neljäs luku on teoriaosan viimeinen. Siinä käsitellään miten matkatyö vaikuttaa työntekijän terveyteen sekä matkatyön kuormittavuutta. Käsitteitä ovat uni, aikaerot sekä palautuminen. Lopussa esitellään palautumisen strategiat, joita noudattamalla palautuminen helpottuu.

Empiriaosa alkaa viidennestä luvusta, jossa käydään aluksi läpi tutkimusmenetelmät. Tämän jälkeen esitellään, kuinka tutkimus on toteutettu, kyselylomakkeen suunnittelun sekä tutkimusaineiston keräämisen. Luvun lopussa käydään läpi tut-

kimustulokset ja analysoinnit sekä tutkimuksen luotettavuus. Viimeisessä luvussa esitellään tutkimuksen johtopäätökset.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnista on tullut suomalaisille viime vuosina tärkeä asia. Viranomaiset ovat tehneet monia erilaisia tutkimuksia, joiden pohjalta työnantajat, terveystalokset ja media ovat alkaneet huolestua suomalaisten työelämän laadusta.

2.1 Mitä työhyvinvointi on

Työhyvinvoinnin määritelmä Pirkko Vesterisen mukaan on kokonaisvaltainen kokemus. Jotta työssä voi hyvin, täytyy työntekijällä olla myönteinen elämänasenne ja suhde itseensä kunnossa. Perustana hyvinvoinnille on työ, jonka tulisi vastata työntekijän koulutusta ja tavoitteita. Jos työntekijä on motivoitunut ja sitoutunut työhönsä, on hän silloin myös tyytyväinen. Mutta koska jokainen työntekijä kokee työhyvinvoinnin yksilöllisellä tavallaan, voi organisaation sisällä olla sekä tyytyväisiä että pahoinvointia kokevia työntekijöitä. Syitä miksi ihmiset kokevat työhyvinvoinnin eri tavalla voi olla joko ihmisessä itsessään eli hänen taustatekijöissään tai persoonallisuudessaan tai organisaation johdossa, kuten esimerkiksi epäoikeudenmukaisessa johtamisessa. (Vesterinen 2006, 7–8.)

Tekniikan akateemiset määrittävät työhyvinvoinnin näin:

”Yleisesti työhyvinvointi määritellään subjektiiviseksi kokemukseksi, psyykkiseksi ja fyysiseksi olotilaksi, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen.” (TEK 2011.)

Työterveyslaitoksen raportti Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä, määrittelee työhyvinvoinnin seuraavalla tavalla:

”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” (Työterveyslaitos 2011b.)

Työhyvinvoinnista huolehtimisesta on tullut yrityksille ja yksilöille tärkeää viimeisten vuosien aikana. Nykyään siitä säädetään laissa. Selvitysten mukaan työ-

paikkojen fyysiset vaarat on tunnistettu, mutta henkisistä ja sosiaalisista vaaroista ei ole yhtä hyvää tunnistusta. (TEK 2011.)

Työnantajalla on oma vastuunsa hyvinvoinnin perustasta. Työpaikalla täytyy olla turvallinen työolo, osaava johto sekä hyvä työn suunnittelu. Kuitenkaan koko vastuuta ei voi sysätä työnantajalle, vaan jokaisella työntekijällä on myös vastuu omasta sekä työyhteisön hyvinvoinnista. Hyvästä työhyvinvoinnista koituu paljon hyvää sekä yhteiskunnalle, yritykselle että työntekijälle. Kun työpaikassa voidaan hyvin, siellä myös viihdytään paremmin. Tällöin töitä pystytään tekemään eläkeikään saakka. Yrityksen voitot kohdentuvat sairauspoissaolojen-, työkyvyttömyyden- sekä rekrytointikustannusten vähenemiseen. Tämä tuottaa yritykselle suuria säästöjä. Yksilö taas viihtyy töissä paremmin eläkeikään asti, mikä antaa hänelle paremman eläketurvan. Myös vapaa-ajalla jaksaa paremmin, kun töissä on kaikki hyvin. Työhyvinvointi merkitsee myönteisiä taloudellisia vaikutuksia yhteiskunnalle, kun työurat pidentyvät. (Etera 2011.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (STM 2012) mukaan työhyvinvointi koostuu seuraavista osa-alueista:

- työntekijän terveys
- työntekijän jaksaminen
- työpaikan turvallisuus
- hyvä työn hallinta
- työilmapiiri
- johtaminen.

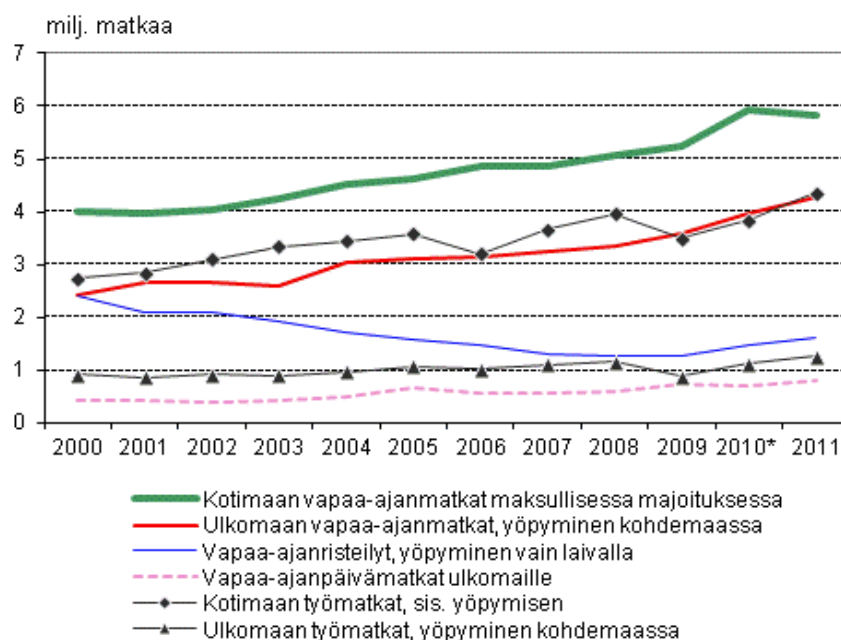
Minkään tahon määritelmä työhyvinvoinnista ei poikkea paljoakaan toisen kanssa. Kaikki näyttävät toteavan, että vastuu hyvinvoinnista on osaltaan yrityksellä, mutta myös yksilön täytyy tehdä oma osuutensa. Myös yleinen käsitys on se, ettei työhyvinvointia rakenneta vain työssä, vaan siihen liittyy elämän jokainen osa-alue ihmisen persoonallisuus mukaan luettuna.

2.2 Aiemmat tutkimukset

Ulkomaan työmatkoja ja niiden vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin on tutkittu suhteellisen vähän. Tutkijoita on enemmän kiinnostanut ekspatriaattien kokemuk-

set maailmalla. Ulkomaan työmatkat ovat kuitenkin yleistyneet 2000-luvulle siirtäessä ja vuosittain ulkomaille matkaa runsas miljoona suomalaista. (Bergbom 2012.) Kuvion 1 mukaan Tilastokeskus on tutkinut suomalaisten matkailua, jossa kävi ilmi, että vuonna 2011 suomalaiset matkustivat yli miljoona (1 200 000) kertaa ulkomaille työnsä takia. Nämä matkat olivat sellaisia, joissa yövyttiin kohdemaassa. Ulkomaan työmatkojen kasvu oli vuoteen 2010 verrattuna 12 prosenttia. Eniten työmatkoja tehtiin vuonna 2011 Ruotsiin, Viroon, Saksaan ja Venäjälle (katso liite 1). Myös päivän kestäviä työmatkoja (161 000 matkaa) tehtiin enemmän kuin vuonna 2010. Kasvua oli 5 prosenttia. (Tilastokeskus 2012b.)

Suomalaisten matkailu 2000–2011



*Vuoden 2010 luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia edellisten vuosien kanssa tiedonkeruumenetelmän muutoksen vuoksi.

Kuvio 1. Suomalaisten matkailu vuosina 2000–2011.

Uusin tutkimus aiheesta on Työterveyslaitoksen vuonna 2011 julkaisema Kansainvälisten työmatkojen kuormittavuus sekä terveys- ja hyvinvointivaikutukset. Kyseisessä tutkimuksessa haluttiin ottaa selvää, millainen yhteys ulkomaan työmatkoilla on työntekijän hyvinvointiin ja terveyteen. Tutkimus toteutettiin vuosien 2007–2011 välillä haastatteluin ja kyselyin. Vastaajia oli 1516 työntekijää viidestä eri kansainvälisesti toimivasta yrityksestä.

Tutkimuksen mukaan satunnaiset ulkomaan työmatkat ovat työntekijälle mieluisia, sillä ne tuovat sopivaa vaihtelua tavalliseen arkityöskentelyyn. Heti kun ulkomaan työmatkoja alkaa kertyä vuodessa mittava määrä, liittyy niihin erilaisia kuormitustekijöitä kuten stressiä, uupumista ja väsymystä. Tällöin työntekijä voi kokea, ettei hänellä ole riittävästi aikaa saada töitään tehtyä ja että hänen täytyisi pystyä suoriutumaan kohtuuttoman suuresta työmäärästä. Työntekijän on pystyttävä ulkomaan työmatkojen ohella selviytymään myös kotimaan töistä. Ulkomailta paluu tuottaa usein myös lisätyötä kotimaassa. Näin ollen työpäivien pituus sekä ulkomailla että kotimaassa on pidempi, kuin niillä jotka eivät matkustele työssä puolesta. Työpäivä työmatkalla voi venyä jopa yli 12-tuntiseksi. Pidentyneet työpäivät tarkoittavat vapaa-ajan pientymistä. Useat tutkittavista ilmoittivat saavansa liian vähän lepoa ja palautumista ulkomaan työmatkalta palattuaan. (Bergbom 2012.)

Itse matkustaessa tuki- ja liikuntaelimistö kuormittuu, kun lentäessä joudutaan istumaan pitkiäkin aikoja paikallaan. Eri aikavyöhykkeet ja aikaerorasitus aiheuttavat pitkillä lennoilla omat ongelmansa. Osa kyselyyn osallistuneista sanoivat että erityisesti lentojen aikana lepääminen tuotti vaikeuksia ja varsinkin välilaskut koettiin erityisen rasittavina. Tällöin matkustaminen saattaa kuormittaa myös henkisesti. (Bergbom 2012.)

Tutkimustuloksista selviää, että myös työntekijän elämäntavat saattavat huonontua ulkomaan työmatkoilla. Monesti työmatkoilla ruokailua ei ole järjestetty yhtä hyvin kuin kotimaassa. Ruokailu on epäsäännöllisempää ja ruokatauot saattavat jäädä kiireen takia välistä. Ateriat ovat usein myös epäterveellisempiä kuin tavallisesti sekä paljon matkustavat käyttivät enemmän alkoholia kuin omissa työpis-teissään työskentelevät henkilöt. (Bergbom 2012.)

Pelkkiä huonoja vaikutuksia ei ulkomaan työmatkoista kuitenkaan koidu, vaan tutkimuksessa kävi ilmi myös myönteisiä seikkoja. Melkein jokainen vastaajista sanoi työmatkojen auttavan ymmärtämään oman työnsä kokonaisuutena. Jos työntekijä sai itse vaikuttaa matkojensa määriin ja ajankohtiin, oli sillä myönteinen vaikutus stressiin ja uupumisasteisen väsymykseen. (Bergbom 2012.)

Tutkimustuloksien yhteenvetona voidaan todeta, että työmatkojen kuormittavuuteen voidaan vaikuttaa. Jotta työmatkat eivät kuormittaisi työntekijää liikaa, täytyy pitää huoli siitä, että paljon matkustavien työ ja vapaa-aika sopivat mahdollisimman hyvin yhteen toistensa kanssa. Työmatkoilta palautumiseen ja elpymiseen täytyy saada riittävästi aikaa ja huomiota erilaisin keinoin. Työntekijän täytyisi myös itse pitää huoli omasta jaksamisestaan ja kiinnittää huomiota omiin elintapoihinsa. (Bergbom 2012.)

Pirkko Vesterisen toimittamassa kirjassa Työhyvinvointi ja esimiestyö (2006) Pekka Innanen tuo esille kuinka Maslachin tutkimusryhmä otti selvää hyvinvoinnin strategioista. Tutkimuksessaan he pääsivät tulokseen, jossa lähtökohtana hyvinvoinnille on samanlaiset arvopohjat. Myös työn ali- tai ylikuormitus, yhteisön tuki, oikeudenmukainen kohtelu, palkitseminen ja vaikutusmahdollisuudet vaikuttavat hyvinvointiin. Nämä voivat olla myös arvoja, joita mitataan työyhteisössä. Tutkimus osoitti myös sen, että sellaisia yhteisöjä, joissa kukaan ei kokisi arvoeroja, on hyvin vähän. Suurimmat erot olivat johdon ja muun henkilöstön välillä. (Vesterinen 2006, 24–25.)

Vesterinen itse esittelee keväällä 2005 tehdyn työhyvinvointitutkimuksen esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimineille henkilöille. Vastaajia oli 62 ja he määrittelivät työhyvinvoinnin ”fyysiseksi, psyykkiseksi ja sosiaaliseksi tasapainotilaksi, jossa ihminen nähdään kokonaisuutena”. Työtä pitää pystyä hallitsemaan sen verran, ettei stressi ota yliotetta ja kuormita terveyttä liikaa. Vastaajat kertoivat määrittelevänsä työhyvinvoinnin myös seuraavien asioiden kautta; perhe, elämäntilanne ja muut elämään vaikuttavat ulkopuoliset tekijät. Tutkimustuloksista Vesterinen teki loppupäätelmän, jossa työhyvinvointi nähdään haasteena johtajille sekä etenkin työntekijälle itselleen. Työhyvinvointi nähdään subjektiivisena kokemuksena, johon vaikuttavat ihmisen koko elämän osa-alueet. (Vesterinen 2006, 33,35,47.)

2.3 Työ

Jotta ihminen pystyy elämään hyvää elämää, täytyy hänen käydä töissä. Töiden tekeminen on jokaisen velvollisuus ja elinehto. Työn ja vapaa-ajan tulisi olla tasapainossa toistensa kanssa. Näin ihminen voi hyvin. Työssä päästään toteuttamaan

itseään luontaisten tai opittujen tietojen pohjalta ja se saattaa olla joissain tapauksissa myös ihmisen identiteetin perusta. Työn kautta voidaan myös kokea arvostusta ja saada voimavaroja elämään. (Mela 2012; Vesterinen 2006, 29.) Itse työhyvinvoinnin pohja syntyy töissä. Jotta työssä voidaan hyvin, tulee sen olla mielekästä tekijälleen (Työterveyslaitos 2011b). Työhyvinvoinnin kannalta työssä täytyisi siis viihtyä ja sen tulisi aiheuttaa positiivista stressiä, joka synnyttää hyvää tulosta. Pitkäkestoista stressiä ei kuitenkaan pitäisi ilmetä, sillä se aiheuttaa fyysisiä ja psyykkisiä oireita. (Mela 2012.)

Työelämässä ollaan koettu muutoksia, kun yritykset globalisoituvat. Samalla työntekijän rooli yrityksessä on muuttunut. Nykyään on harvinaista, että työura kestää koko työiän. Työssä täytyy pystyä pysymään kehityksen mukana ja päivittää tietojaan ja taitojaan, jotta työ pysyy mielekkäänä. Suomalaisen Hussin väitöskirjassa (2005) keskeisenä johtopäätöksenä esitellään ajatus juuri siitä, että työhyvinvoinnin perusedellytyksenä pidetään työn kehityksen mukana pysymistä. Kuitenkin jatkuva kehitys ja uuden oppiminen lisää työntekijän paineita selviytyä työelämässä ja -tehtävissään. (Vesterinen 2006, 29–30, 49.)

Globalisoituminen yrityksissä tarkoittaa myös työntekijälle suuria muutoksia. Työstä tulee liikkuvampaa ja työtä aletaan kutsua mobiiliksi työksi. Mobiili työ on ”sähköisten viestintä- ja yhteistyövälineiden tukema liikkuvaa työtä”. Tämä tarkoittaa sitä, että työtä pystytään tekemään missä vain joustavasti työpisteen ulkopuolella. Työn joustavuus tarkoittaa kuitenkin usein vapaa-ajan ja työajan rajan hämärtymistä. On kuitenkin huomattava, ettei mobiili työ ole niin sanottua perinteistä toimistotyötä, jossa liikutaan ja matkustetaan vaan se on aivan uudenlaista työtä. Työtä tehdään oman työpisteen ulkopuolella vähintään kymmenen tuntia viikossa. Siihen kuuluvat olennaisesti tavoitteet, aikataulut ja erilaiset työmenetelmät, johon taas omalta osaltaan kuuluvat uudenlaiset haasteet, jotka työnantajan ja työterveyshuollon täytyy ottaa huomioon ja jotka työntekijän itse tulee hallita voidakseen hyvin. (Koroma ym 2011, 3,7.)

2.4 Terveys

Terveys on elämän voimavara, jonka jokainen ihminen voi määrittää itse perustuen fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen elinympäristöön, sairauksiin ja omiin kokemuksiin. Terveys ei ole pysyvä tila, vaan se muuttuu hetki hetkeltä. Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee terveyden

”täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi”.

Tätä määritelmää ei kuitenkaan ole maailmanlaajuisesti hyväksytty, sillä arvostelijat eivät usko kenenkään saavuttavan edellä mainittua täydellistä fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvoinnin tilaa. Terveyttä uskotaan myös pystyvän joko kasvattamaan tai kuluttamaan ihmisen elämäntapavalinnoilla. (Huttunen 2011.)

2.5 Työn turvallisuus

Laissa on säädetty työturvallisuudesta. Työturvallisuuslaki suojelee työntekijän turvallisuutta, työkykyä ja terveyttä. Se pyrkii myös ehkäisemään muun muassa työtapaturmia. Laissa määritellään työnantajan ja työntekijöiden vastuut työturvallisuudesta. Työnantajan tulee laissa määrätyllä tavalla huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta sekä laatia työpaikalle työsuojelun toimintaohjelma (Yrittäjät 2012; Akava 2012). Työnantajalla oletetaan olevan laaja asiantuntemus oman alansa riskeistä sekä vaara- ja haittatilanteista, jotta hän pystyy ehkäisemään ja torjumaan niitä. Jos asiantuntemus puuttuu, lain mukaan työnantajan täytyy hankkia asiantuntemus työyhteisön ulkopuolelta. (Yrittäjät 2012.) Työnantajan tulee tiedottaa työntekijöitä työpaikan vaaratekijöistä ja perehdyttää työhön (Akava 2012). Työturvallisuuslaki säättää myös työntekijän velvollisuuksista noudattaa lakia sekä työnantajan määräyksiä. Työntekijä ei saa laiminlyödä määräyksiä, sillä muutoin siitä voi olla haittaa hänelle itselleen tai muille työntekijöille. Jos työnantaja tai tämän edustaja laiminlyö työturvallisuutta, voi siitä seurata heille rikosoikeudellinen vastuu. (Yrittäjät 2012.)

Työn turvallisuuteen liittyy myös työnantajan järjestämä työterveyshuolto. Myös tästä säädetään laissa. Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu muun muassa selvittää

ja ennaltaehkäistä työstä johtuvia terveysvaaroja ja tehdä terveystarkastuksia. Työsuojeluviranomaiset tarkastavat, että työnantaja on järjestänyt kaikki lain määräämät työterveyspalvelut kuntoon. (Akava 2012.)

Työntekijät, jotka tekevät ulkomaan työmatkoja, voivat altistua monenlaisille turvallisuusriskeille. He voivat kokea väkivaltaa tai joutua varkauden tai kiristyksen uhriksi. (Rauramo, Harjanne & Tiihonen 2009, 5.) Myös liikenne- ja kulkuvälineissä sekä lentoasemilla ja hotelleissa voi olla erilaisia riskejä sekä uhkia työntekijän turvallisuudelle. On tärkeää, että työnantaja huomio matkustukseen ja kohdemaahan liittyvät riskit jo etukäteen. (Rauramo ym. 2009, 1.)

2.6 Hyvinvointi

Antti Mattilan Onnentaidot-kirjassa (2009) hyvinvointia pidetään sellaisena tuntemuksena, joka syntyy silloin, kun elämä on hyvää ihmiselle. Mattila on käyttänyt kirjassaan yhtenä lähteenä myös Bertrand Rusellin teosta *The Conquest of Happiness* (1930). Russell on tutkinut teoksessaan onnellisuuden ja onnettomuuden syitä. Hän on löytänyt monia eri syitä siihen, miksi ihmiset ovat onnettomia. Pitkästyminen, väsymys, kateus, pelot, synnintunnot, kostoajatukset ja se, ettei ole mitään minkä takia elää, liittyivät onnettomuuteen. Onnellisuus koostui kolmesta eri tekijästä. Ne ovat kiinnostus ihmisiä ja asioita kohtaan, itsensä rakastetuksi tunteminen ja työ. Työ pitää ihmiset onnellisena siksi, että työn lomassa ei pitkästytä ja työssä päästään kokemaan onnistumisen ja tarkoituksen tunnetta. Hyvä elämä, onnellisuus ja sitä kautta hyvinvointi koostuu siis monista eri tekijöistä ja kaikkien eteen täytyy tehdä töitä. (Mattila 2009.)

3 TYÖMATKAT JA KULTTUURIEROT

Maailman globalisoituessa työelämä vaatii enemmän. Työtä tehdään yhä enemmän erilaisten ihmisten kanssa, jotka tulevat erilaisista kulttuureista. Nykyään työkaverit voivat olla fyysisesti maailman toisella puolella. Tämä saattaa aiheuttaa työntekijöille erilaisia uusia haasteita ja outoja tilanteita. Globalisaation mukana tulee väistämättä tilanteita, joissa jokainen työntekijä, olipa hänen työtehtävänsä mikä tahansa, voi joutua kohtaamaan erilaisia kulttuureja ja vieraita toimintatapoja, joihin liittyy omanlaisia haasteita. On tärkeää, että työntekijät eivät pelkää kulttuurieroja vaan valmistautuvat niiden kohtaamiseen etukäteen. (Koulutus.fi 2013.)

3.1 Kulttuurierot

Ulkomaan työmatkoilla on paljon asioita mitä täytyy ottaa huomioon. Yksi niistä on kulttuurierot. Eri maissa on erilaiset käyttäytymistavat. On huomioitava maan kieli, tavat, heidän tottumukset ja uskomukset. Sitä, miten itse käyttäytyy ja esiintyy täytyy miettiä ja harjoitella etukäteen. Kun toimii maassa maan tavalla, minimoi se turvallisuusriskejä. Oikeat neuvottelutavat ovat myös eduksi yrityksen liiketoiminnalle. Uskonto on monissa maissa tärkeä asia ihmisille ja tällöin työntekijän on huomioitava se ja välttää loukkaavaa käyttäytymistä uskontoa kohtaan. (Rauramo ym. 2009, 5.)

Työnantajan on otettava huomioon kohdemaan lainsäädäntö, jotta liiketoiminta olisi helpompaa. Tärkeää on, että kohdemaassa toimitaan turvallisesti kaikkien kannalta. Lähettäessä työntekijää ulkomaille on hyvä ilmoittaa yrityksen johdolle ja työterveyshuollolle mihin työntekijä matkustaa, miten hän sinne matkustaa ja millaisissa oloissa hän tulee siellä olemaan. (Rauramo ym. 2009, 1.)

Teoksessaan Turvallisesti työmatkalla ulkomailla Rauramo ym. (2009, 10) ovat listanneet asioita, joita tulisi ottaa matkustajan tulisi ottaa huomioon ulkomaan työmatkalla:

- ”Tutustu opaskirjojen ja verkkosivujen paikallisiin perinteisiin, tapoihin, lainsäädäntöön ja kulttuuriin.

- Opettele maan kieltä tai ota ainakin mukaan fraasi-sanakirja.
- Kunnioita paikallisia tapoja ja noudata pukeutumissääntöjä. Joissakin maissa esimerkiksi alkoholin maahantuonti tai nauttiminen on laitonta. Pukeudu harkitusti niin, ettet erotu joukosta ja olet asianmukaisesti pukeutunut esimerkiksi uskonnollisissa kohteissa, liikeneuvotteluissa ja maaseudulla vieraillessasi.
- Vältä aggressiivista tai pitkitettyä tinkimistä. Useimmissa maissa, joissa tinkiminen on yleistä, siihen suhtaudutaan kuitenkin huumorilla. Muista myös, että vaikka alennus on sinulle vähäinen se voi olla myyjälle hyvinkin merkittävä.
- Ole tahdikas ilmaistessasi näkemyksiäsi kulttuurieroista. Varo esittämästä loukkaavia huomautuksia pukeutumiseen, ihmissuhteisiin, alkoholiin ja huumausaineisiin liittyvistä tavoista.
- Pyydä henkilöiden valokuvaamiseen aina lupa.”

3.2 Monikulttuurisessa ympäristössä työskentely

Erilaisissa kulttuureissa toimiminen luo haasteita työntekijän työpäivään. Kun ihmisillä on erilaiset taustat, voi heidän välilleen helposti muotoutua väärinymmärryksiä tai informaatiokatkoksia. Aina ei ole helppoa tietää mitä toinen tarkoittaa tai miten itse tulisi tietoa hänelle esittää. Yritysten toiminta monimutkaistuu sitä mukaan, kuinka monessa eri maassa ja kulttuurissa heillä on kontakteja ja kaupakumppaneja. Haasteita tuovat muun muassa lainsäädännölliset asiat ja kielierot. Monikulttuurinen toimintaympäristö voidaan kokea kuormitustekijäksi, koska kaikki työskentely- ja viestintätavat ovat kulttuureihin sidonnaisia. Myös asenteet työssä ratkaisevat ja edesauttavat, ettei erilaisia konflikteja tai väärinkäsityksiä pääse syntymään. (Koroma ym. 2011, 20.)

3.2.1 Liike-elämän kulttuurierot Euroopassa

Myös Euroopan sisältä löytyy liike-elämän kulttuurieroja. Mikä Suomessa voidaan ajatella olevan normaali tapa toimia, voidaan se muualla Euroopassa kokea epäkohteliaaksi. Tässä alaluvussa käsitellään muutamien eri Euroopan maiden liike-elämän kulttuurieroja.

Saksassa, jossa monella suomalaisella yrityksellä on liikesuhteita, on tärkeä osata toimia heidän tavallaan. Saksassa täytyy olla täsmällinen eikä sovittua tapaamista ole helppo siirtää. Myöhästyminen tapaamisesta on epäkohteliasta, mutta myöskään liian aikaista saapumista ei suositella. Saksalaisia täytyy aina muistaa kätellä, teititellä ja heidän titteliään tulisi käyttää. Myös nimien muistaminen on suotavaa ja niitä toistetaan keskusteluissa useasti. Neuvotteluissa saksalaisilla on tapana puhua toistensa päälle ja keskeyttää toisten lauseet. Tämä voi vaikuttaa suomalaisista epäkohteliaalta, mutta siihen täytyy vain tottua paikallisena tapana. Jos Saksassa aikoo tehdä kauppaa, on saksan kieli tärkeä taitaa. Saksalaisten kanssa neuvoteltaessa kielenä on lähes poikkeuksetta saksa. (Saksalais-Suomalainen kauppakamari 2013.)

Mentäessä itään päin, Venäjälle, työntekijän on hyvä käydä läpi Venäjän liikelämän kulttuurit. Suomalaisten yritysten on kannattavaa muodostaa hyvä ammattimainen suhde venäläisiin kauppakumppaneihin. He arvostavat suhteita kauppakumppaneihin enemmän kuin itse kauppasopimuksia, mutta samalla ottavat kaupanteon vakavasti. Neuvottelut kannattaa sopia hyvissä ajoin etukäteen, sillä itse neuvottelun järjestämiseen saattaa mennä noin kuusi viikkoa aikaa. Toisin kuin Saksassa, Venäjällä on yleistä että neuvottelut saatetaan perua lyhyellä varoitusaikalla. Venäjällä on tyypillistä, että aikataulut vaihtelevat jatkuvasti ja kaikki kestää odotettua kauemmin. Suomalaisen kauppakumppanin on siis totuttava odottamaan venäläisiä. Neuvotteluita tehtäessä on tärkeää ottaa yhteyttä aina ylimpään johtoon. Viivästyksiä on odotettavissa, jos yhteydenotot menevät väärällä henkilölle, toisin sanoen yrityksen hierarkian alemmalle tasolle. Vain ylin johto osallistuu neuvotteluihin ja odottavat myös suomalaisilta esittäytymistä korkeammasta tittelistä matalimpaan. Venäjällä ei olla yhtä tarkkoja kielestä kuin Saksassa, mutta neuvotteluissa on hyvä jakaa kokouspöytäkirja englannin kielen lisäksi myös venäjän kielellä. Neuvottelut saattavat usein kestää kauan ja ovat hidastempoisia, sillä ne keskeytyvät useasti, kun keskustelut siirtyvät neuvottelun aiheiden ulkopuolelle. Viivästymisiin on syytä valmistautua etukäteen esimerkiksi paluumatkaa varattaessa. Venäläiset liikemiehet ovat todella kovia ja sisukkaita neuvottelijoita ja he pyrkivät saamaan kauppakumppaneilta myönnytyksiä sopimuksiin. He näkevät kompromissit heikkoutena, joten myös tähän on hyvä varautua etukäteen.

Neuvotteluita jatketaan niin kauan, kunnes tarpeeksi hyvä sopimus on syntynyt. Sopimuksen tulos heijastuu heidän omaan vahvuuteensa ja neuvottelut nähdään voitto tai häviö – skenaariona. (Finpro 2012.)

3.2.2 Liike-elämän kulttuurierot Aasiassa

Aasia on suurikokoinen maanosa, jossa on monia erilaisia kulttuureja. Suuressa osassa maista on kuitenkin liike-elämän kulttuurin yhdistäviä piirteitä, mutta Arabimaat ja Japani eroavat muista Aasian maista. Aasian maissa työpaikat ovat hierarkkisia ja johtajat määräävät työn kulun. Omaaloitteisuutta ei katsota hyvällä ja ideointi on minimissään. Vanhemmat työntekijät saavat osakseen kunnioitusta ja ylennyksiä nuorempia työntekijöitä useammin. Aasiassa pelätään myös niin sanottua kasvojen menettämistä. Tällä tarkoitetaan tilanteita, joissa työntekijöiden mielipiteet ovat avoimesti ristiriidassa toistensa kanssa. (Kookas.fi 2012a.) Jos liikekumppani aiheuttaa tilanteen, jossa aasialainen menettää kasvonsa, johtaa se yleensä myös yhteistyön katkeamiseen (Misner 2012). Aasialaiset minimoivat kasvojen menettämistä myös sillä, että kokous on valmisteltu etukäteen ja itse kokouksessa tehdään vain päätökset. Mitään ei sanota suoraan, vaan epäsuorasti. Kyllä-sanaa ei kannata ottaa kirjaimellisesti, vaan yleensä se tarkoittaa, että vastapuoli kuuntelee puhujaa. Länsimaalaisen on hyvä huomioda, että aasialaiset saattavat puhua vähän, koska he eivät koe englannin puhumista miellyttävänä. (Kookas.fi 2012a; Misner 2012.)

Aasialainen kulttuuri ja liike-elämä ovat tunnettuja yhteisöllisyydestä. Yhteisöt ovat yksilöä tärkeämpiä ja esimerkiksi työelämässä yksilöä ei koskaan nosteta jalustalle. Lännessä tapahtuva yksilön kehuminen on Aasiassa työntekijöille epämiellyttävää ja kehuja voi menettää kasvonsa. Uudet liikekumppanit joutuvat rakentamaan aasialaisiin työntekijöihin liikesuhdetta hiljalleen ja kasvattaen luottamusta. (Kookas.fi 2012a.) Japanissa liikesuhde rakennetaan illallisen ja alkoholin nauttimisen yhteydessä (Misner 2012).

Numerot ovat aasialaisille todella tärkeitä. Tiedetyt vuosiluvut ja hinnat voivat tarkoittaa jotain tiettyä asiaa heille, esimerkiksi vuosiluku 1944 tarkoittaa kuolemaa. Aina ei ole järkevää mainita lukuja, jos ei tiedä niiden merkitystä. Myös pukeu-

tumien on tarkkaa Aasiassa. On tärkeää näyttää viralliselta ja käyttää tyylikkäitä vaatteita. (Misner 2012.)

Aasiaan matkustaessa on tärkeä ottaa selvää eri maiden tavoista tervehtiä toisiaan. Esimerkiksi Thaimaassa ei kätellä, vaan kädet laitetaan yhteen naaman eteen ja tehdään pieni kumarrus. He odottavat liikekumppanien tekävän samoin. Malesias-
sa kuitenkin kätellään, mutta heti kättelyn jälkeen oikea käsi laitetaan sydämen
päälle. Kun länsimaissa kättely on usein jämäkkä, Malesiassa kädenpuristus ei ole
kova vaan pehmeä. (Misner 2012.)

Käyntikorttien vaihtaminen on olennainen asia monessa maanosassa, mutta Aasi-
assa se on erittäin tärkeässä roolissa. Esimerkiksi Japanissa käyntikortti tulee esit-
tää vastapuolelle oikein päin kulmista pitäen molemmin käsin. Tämä merkitsee
arvostusta toista henkilöä kohtaan. Käyntikorttiin ei missään nimessä tule kirjoit-
taa, eikä sitä saa taitella tai laittaa taskuun. Jopa sen kahteen kertaan lukemista
voidaan pitää epäkohteliaana ja se saattaa loukata aasialaista kauppakumppania.
(Misner 2012.)

Arabimaissa islaminusko vaikuttaa liike-elämään monella tapaa. On todella tärke-
ää, että Arabimaihin matkustava työntekijä on selvillä siitä miten paikallisessa
työpaikassa toimitaan ja liikekumppanien islaminuskosta. Näin uskonnosta ei pää-
se syntymään esteitä tulevalle yhteistyölle. Huomioitavaa ovat päivittäiset ruko-
ushetket, ruokakulttuuri ja Ramadan-paasto. Tapaamisia ei ole kohteliasta sopia
rukoushetken kanssa päällekkäin ja ravintoloissa on syytä huomioda, että musli-
mit eivät juo alkoholia tai syö sianlihaa. Ramadan-paaston aikana työtahti saattaa
olla hitaampaa. Etukäteen valmistautuminen auttaa paikan päällä tehtävää yhteis-
työtä ja hankaluuksia ei näin ollen pääse helposti muodostumaan. Kuten muissa
Aasian maissa, myös Arabimaissa luottamuksen muodostuminen on tärkeää. Tä-
hän kannattaa varata kunnolla aikaa ja liikekumppanin elämään työn ulkopuolella
on tutustuttava. Sopimuksen teko ei synny hetkessä, vaan tähän tarvitaan useampi
tapaaminen. Tarkat aikataulut eivät määrää arabien työelämää, eivätkä he ole ko-
vin tehtäväorientoituneita. Heillä ei ole kiire ja asioiden annetaan usein odottaa.
(Kookas.fi 2012b.)

3.2.3 Liike-elämän kulttuurierot Yhdysvalloissa

Amerikkalaisessa liike-elämän kulttuurissa pitkät työpäivät ja ylityöt ovat tavanomaisia ja heillä on vahva työmoraali. Jos Aasiassa työyhteisö on yrityksen kantava voima, Amerikassa se on yksilö. Johtajia ei konsultoida kuin äärimmäistapauksissa ja yksilön omatoimisuutta ja saavutuksia painotetaan voimakkaasti. Tämä tekee työpaikasta kovin kilpailuhenkisen. (Schulz 2007.)

Amerikkalaisten kommunikointi on suoraa ja neuvotteluiden tarkoituksena on faktojen ja mielipiteiden vaihtaminen. On tyypillistä kuulla amerikkalaisen liikemiehen suusta ”mennään asiaan”. Konfliktien ilmaantuessa, ratkotaan ne heti ja suoraan. Hiljaisuuksista ei pidetä, vaan amerikkalaiset kokevat olonsa vaivaantuneeksi. Tämä eroaa juurikin esimerkiksi Aasian kulttuureista, missä konfliktit ratkotaan suljettujen ovien takana. Amerikkalaisten tapa toimia neuvotteluissa voi aiheuttaa ongelmia aasialaisten kanssa, jos kumpikaan ei ole valmis joustamaan omista tavoistaan. Länsimaisen työntekijän olisi hyvä olla tietoinen neuvotteluiden aikana, että Yhdysvalloissa on monia valmiita menettelytapoja, sääntöjä ja ohjeita ja sekä valtion että liittovaltion lakeja, joita amerikkalaisten yritysten on noudatettava ja täten nämä sitovat myös ulkomaista kauppakumppania. (Schulz 2007.)

Amerikassa aika on rahaa, jota voidaan joko säästää, käyttää, hukata, investoida tai tuhlat. He näkevät ajan tuhlauksen samana asiana kuin rahan tuhlauksen. Amerikkalaiset ovat täsmällisiä ja myöhästymisen koetaan epäkohteliaana. Neuvottelut alkavat tasan sovittuna aikana jämäkällä kädenpuristuksella, jossa pidetään katsekontakti. Neuvotteluiden oletetaan etenevän ilman keskeytyksiä. Aikataulut ovat tärkeitä ja deadlineista on pidettävä kiinni. Neuvotteluissa tärkeintä on saada paras mahdollinen ratkaisu tai sopimus tehtyä mahdollisimman lyhyessä ajassa. Neuvottelusta myöhästyminen tai liika ”small talk” ärsyttävät amerikkalaista kaikkein eniten. (Schulz 2007.)

Käyntikortit eivät ole yhtä tärkeässä asemassa Amerikassa kuin Japanissa. Kortteja vaihdetaan tai jaetaan vain, jos liikekumppaniin halutaan olla yhteydessä myöhemmin. Pukukoodina neuvotteluissa on usein puku, mutta ne voivat vaihdella

yrittäjien sijainnin mukaan. Amerikkalaiset puhuttelevat toisiaan mielellään etunimillä. Tätä ei tosin pidä mieltää epäkohteliaaksi, vaan pikemminkin se on osoitus tasa-arvoisesta Amerikan kulttuurista. Amerikkalaiset eivät yleensä halua ihmisiä liian lähelle ja ovat tarkkoja yksityisyydestään. Onkin suotavaa jättää noin käden mitta väliä kommunikoidessaan amerikkalaisen kanssa. (Schulz 2007.)

3.2.4 Liike-elämän kulttuurien päälinjaukset

Kuten aiemmista alaluvuista voi huomata, on jokaisella maanosalla ja maalla erilaisia kulttuurisidonnaisia tapoja. Kauppaa tehtäessä voi olla kullan arvoista, jos on tehnyt taustatyötä ja ottanut selvää toisen maan liike-elämän kulttuurista. Taustatyöllä on helppo välttää kiusalliset tilanteet ja edesauttaa liikesuhteita. On kuitenkin olemassa aikaan ja yhteisöllisyyteen keskittyviä päälinjoja, joita on helppo noudattaa. (Kookas.fi 2012c.)

Liike-elämässä aikakäsitys voidaan jakaa yksi- ja moniaikaisuuteen. Muun muassa suomalaiset, muut pohjoismaalaiset, englantilaiset, saksalaiset ja pohjoisamerikkalaiset toimivat yksiaikaisesti. Heille aika on rahaa ja aikatauluja noudatetaan. Työtehtäviä hoidetaan yksi kerrallaan. Neuvotteluissa käydään suoraan asiaan turhia kiertelemättä. Moniaikaiseen kulttuuriin kuuluvat muun muassa latinalaisamerikkalaiset, arabit, afrikkalaiset, intialaiset, espanjalaiset ja portugalilaiset. Tämä on yksiaikaisen kulttuurin täysi vastakohta. Moniaikainen toiminta saattaa näyttää ulkopuolelle laiskalta, mutta sitä se ei kuitenkaan ole. Samanaikaisesti saatetaan hoitaa monia työtehtäviä kerrallaan ja ollaan joustavampia suurissa muutoksissa. Neuvottelut kestävät kuitenkin kauan ja kaikki on hitaampaa kuin yksiaikaisessa toimintatavassa. Moniaikainen kulttuuri näkee sosiaaliset suhteet tärkeinä ja niitä saatetaan hoitaa neuvotteluiden aikana. (Kookas.fi 2012c.)

Toinen päälinja jakautuu yksilökeskeisiin ja yhteisöllisiin kulttuureihin. Päälinjana voidaan pitää sitä, että lännessä ollaan yksilökeskeisiä, kun taas idässä yhteisöt merkitsevät enemmän. Jako voidaan tehdä myös, että yksiaikaista työtapaa noudattavat maat ovat enemmän yksilökeskeisiä ja moniaikainen kulttuuri on yhteisöllinen. Poikkeuksia voi tietysti olla, esimerkkinä siitä on Japani, joka on yksiaikainen, mutta samalla vaalii yhteisöllisyyttä. Yksilökeskeisin maa on Yhdysvallat.

Myös Suomi nostaa yksilöt jalustalle. Yhteisöllisiä on Kiina ja kaikki Lähi-idän maat. Suurin ero yksilökeskeisissä ja yhteisöllisissä kulttuureissa on se, että ensimmäisessä arvostetaan yksittäistaisen työntekijän panosta ja toisessa työpaikalla vallitsee vahva hierarkia. (Kookas.fi 2012c.)

4 MATKATYÖ JA TERVEYS

Yritysten kansainvälistyminen on yleistynyt viime vuosina. Ulkomaille perustetaan sisaryhtiöitä tai siellä on monia eri kontakteja. Tällöin myös suomalaisten yritysten työntekijät joutuvat tekemään yhä enemmän ulkomaan työmatkoja. (Rauramo ym. 2009, 1.)

Työntekijän ulkomaan työmatkat tuovat työnantajalle uusia vastuualueita. Työntekijän täytyy huolehtia siitä, että työntekijä on vakuutettu matkustamiseen liittyvien riskien osalta. Tähän kuuluu lentojen viivästymiset, matkatavaroiden katoamiset, ylimääräiset kuljetuskustannukset sekä kaikki terveyteen kuuluvat hätätilanteet. (Rauramo ym. 2009, 3.)

4.1 Matkатыön vaikutus terveyteen

Matkатыö saattaa vaikuttaa työntekijän terveyteen negatiivisesti. Ulkomailla ruuasta tai hanavedestä saattaa saada ruokamyrkytyksen tai vatsataudin. Myös niin sanotut kotoperäiset taudit, jotka ovat tietyille maille tunnusomaisia kuten malaria uhkaavat työntekijän terveyttä. On todella tärkeää huolehtia, että kaikki terveyteen vaikuttavat seikat on otettu huomioon hyvissä ajoin ennen työmatkaa. Työterveyshuoltoa voi konsultoida, siitä mitä kaikkea tulee ottaa huomioon sekä mitä rokotuksia tarvitaan missäkin maissa. (Rauramo ym. 2009, 4.)

Kun työmatkapäiviä kertyy yli 50 päivää vuodessa, tulee työntekijän hyvinvointiin, lepoon ja palautumiseen kiinnittää erityisesti huomiota. Suurimmat kuormittajat ovat työmatkojen määrät, työmatkan aloitus- ja päättymisajankohdat, aikavyöhykkeiden ylitys ja matkapäivien pituudet. Paljon matkатыötä (matkapäiviä yli 20 vuodessa) tekevien työntekijöiden työhyvinvoinnista tulee huolehtia erityisen hyvin yhdessä työnantajan ja työterveyslaitoksen kanssa. (Koroma ym. 2011, 9–10, 11.)

4.2 Uni

Ihminen tarvitsee unta elääkseen. Ihmisille on muodostunut 24 tunnin sisäinen rytmi. Se aika, jonka ihminen on hereillä kasvattaa unentarvetta. Ne joilla on säännöllinen unirytm, nukkuvat todennäköisemmin normaalin pituisia yöunia, kunhan he ovat nukkumassa ennen puolta yötä. Normaalin pituiset yönöt ovat noin 7,5 tuntia, mutta jokaisen yksilön unen tarve vaihtelee. Jotkut ihmisistä ovat lyhytunisia (nukkuvat alle viisi tuntia), toiset taas pitkäunisia (tarvitsevat yli 10 tuntia unta). Tämä on heille synnynnäistä, ja määräytyy terveyden tilan, geneettisten tekijöiden, elämäntapojen ja muiden ulkoisten tekijöiden mukaan. (Työterveyslaitos 2011a.)

Unen laatu muuttuu keski-iässä kevyemmäksi. Tällöin erilaiset häiriöt saattavat herättää ihmisen herkemmin. Ihminen ei nukahda enää yhtä nopeasti ja yöllä saatetaan herätä useasti. (Työterveyslaitos 2011a.)

Ihmisellä on kaksi eri vireystilaa, valve ja uni. Tämä tarkoittaa myös sitä, että valveajan vuorokaudessa tapahtuu koko ajan vireystilan vaihteluita. Heräämisessä on vaihteluita, riippuen yönun määräst, ja osa saattaa herätä todella hitaasti. Jos ihminen on nukkunut niin sanotusti normaalit yönöt, tulee hänelle herkimmin väsynyt olo kello 14 ja 17 välillä. Ihmisellä on luontainen kyky yrittää pysyä hereillä ja virkeänä. Erilaisissa tilanteissa tämä kyky kuitenkin vaihtelee hyvin paljon. Esimerkiksi matkustaessa ja television katselun yhteydessä saattaa esiintyä nukahtamista, kun taas esimerkiksi kokouksissa ja ajaessa ihminen ei välttämättä nukahda yhtä helposti. (Työterveyslaitos 2011a.)

4.3 Aikavyöhykkeet

Maapallo on jaettu 24 aikavyöhykkeeseen, jotta kaikkialla aurinko nousee aamuisin ja laskee iltaisin. Kun matkustetaan aikavyöhykkeiden yli, aiheutuu aikaerorasitusta. Aikaerorasituksen oireita ovat väsymys ja unettomuus. Myös vatsakivut, muistihäiriöt, päänsärky, ärtyisyys sekä fyysisen ja psyykkisen suorituskvyn heikkeneminen ovat yleisiä oireita. Oireet syntyvät, sillä elimistön biologinen kel-

lo ei ole tottunut uuteen, paikalliseen aikaan. Myös lentojen aikainen unettomuus ja valvominen lisää väsymystä. (Partonen 2011.)

Lennettäessä länteen, esimerkiksi Amerikkaan, ihminen on uneliaampi heti alkuiltasta ja seuraavana päivänä lennosta. Matkustaessa itään on ihminen illalla virkeä ja kärsii unettomuudesta. Tämä taas vaikuttaa siihen, että aamulla esiintyy väsymystä ja unen laatu heikkenee. (Partonen 2011.)

4.4 Matkatyön kuormittavuus

Jotta palautuminen työmatkoilta olisi riittävä, täytyy siihen kiinnittää erityishuomiota. Paljon matkapäiviä kertyvällä työntekijällä työ on paljon kuormittavampaa kuin tavallista toimistotyötä tekevällä. Matkalla ollessa kotimaan työt jäävät usein hoitamatta ja palatessa on tehtävä paljon lisätyötä saadakseen vanhat tehtävät pois päiväjärjestyksestä. Myös vapaa-aika kärsii ja monesti on tehtävä uusia suunnitelmia peruuntuneiden tilalle. Matkustus itsessään on myös suhteellisen kuormittavia. Koko ajan uusien ihmisten tapaaminen ja niin sanotun ”pitkän päivän” tekeminen ottaa sekin veronsa työntekijän hyvinvoinnista. (Koroma ym. 2011, 9.)

Työpäivän pituus työmatkalla on usein normaalia työpäivää pidempi. Silloin työpäivä koostuu matkustamiseen käytetystä ajasta sekä itse työn tekemisestä kohdemaassa. Kuormittavuutta syntyy, sillä matkustaessa viikkotuntimäärä on suurempi, kuin normaalissa kahdeksan tunnin työpäivässä. Usein lennot kohdemaahan tai takaisin kotiin ajoittuvat yöajalle, eli kello 23–06 välille. Tällöin työntekijän on oltava hereillä yöaikaan ja tämä vaikuttaa elimistön vuorokausiryhtiin samalla tavalla kuin normaali yötyö. (Koroma ym. 2011, 9.)

Aikaerot vaikuttavat myös kielteisellä tavalla elimistön vuorokausiryhtiin. Elimistö yrittää kaikin tavoin korjata vuorokausiryhtiin takaisin oikeaan. Siihen kuinka kauan normalisoitumiseen menee, vaikuttaa se kumpaan suuntaan lennetään, itään vai länteen, sekä kuinka monta aikavyöhykettä ylitetään. Rasituksen kesto voidaan laskea seuraavalla tavalla: länteen lennettäessä ylitettyjen aikavyöhykkeiden määrä/2,5 ja itään päin lennettäessä ylitettyjen aikavyöhykkeiden

määrä/2. Jos siis lennetään itään ja ylitetään 10 aikavyöhykettä, on rasituksesta toipumisaika 10/2 eli viisi vuorokautta. (Koroma ym. 2011, 9–10.)

Suuri kuormittavuustekijä ja matkalta palautumisen esteenä nähdään työn aloittaminen heti työmatkalta paluun jälkeen. Työntekijälle ei tässä tapauksessa jää tarpeeksi aikaa palautumiseen varsinkaan, jos hän ei ole saanut tarpeeksi lepoa lennoilla tai itse kohteessa. (Koroma ym. 2011, 10.) Jokaiselle työntekijälle tulisi taa- ta keskeyttämätön yhdeksän tunnin vuorokausilepo, jonka aikana työstä palautuminen onnistuu parhaiten (Koroma ym. 2011, 23).

4.4.1 Palautuminen

Palautumisen prosessi on tärkeä jokaisen ihmisen hyvinvoinnille. Prosessi on sekä fysiologinen että psykologinen. Fysiologisen siitä tekee riittävä unen saanti ja stressitön vapaa-aika. Työstä irtautuminen ja rentoutuminen on prosessin psykologinen näkökulma. (Koroma ym. 2011, 22-23.)

Työpäivästä ja ulkomaan työmatkoista palautuminen onnistuu parhaiten rentoutumalla ja irrottautumalla työstä esimerkiksi liikunnan, ystävien tapaamisen, perheen kanssa aikaa viettäen ja yksinkertaisesti työnteon välttämisen avulla. Jos palautuminen ei onnistu jonkin esteen takia, aiheuttaa se työntekijälle kuormittuneisuuden tunnetta, tyytymättömyyttä sekä väsymystä. Kun työntekijä ei pitkällä aikavälillä koe riittävää palautumista, tulee siitä hänelle terveysriski. Koska työntekijän itse on vaikea tunnistaa onko palautuminen riittävää, on hänen tärkeää opetella huomioimaan omaa kehoaan ja sen tuntemuksia. Ensimmäinen merkki palautumisen riittämättömyydestä on ylikuormittumisen tunne. Työntekijästä saattaa tulla myös entistä ärtyisämpi ja hän yrittää välttää sosiaalisia tilanteita. Myös jatkuva väsymys ja energian puute ovat tunnetiloja, joista ei pääse irti. (Koroma ym. 2011, 23.)

Elintavoilla on myös suuri merkitys ulkomaan työmatkoja tekeväälle työntekijälle. Hyvä terveys ja terveyden tuoma työkyky ovat työntekijän voimavaroja, joista kannattaa pitää kiinni. Kun tekee matkatyötä ja työpäivät ovat pitkiä, työaika on epäsäännöllistä ja matkustamista tapahtuu usein, on terveellisiä elintapoja vaikea

ylläpitää. Juuri matkayöläisten kannattaa huomioida oma terveys ja ylläpitää sitä kohtuullisen ja säännöllisen liikunnan, terveellisen ruokavalion, tupakoimattomuuden, alkoholin kohtuukäytön sekä riittävän unen saannin avulla. (Koroma ym. 2011, 23-24.)

4.4.2 Palautumisen strategiat

Työkuormittavuudesta palautumiseen voidaan käyttää erilaisia strategioita. Työturvallisuuskeskus (Koroma ym. 2011, 24) on tehnyt tästä listan, joka käydään läpi seuraavaksi. Tähän kuuluvat psykologinen irrottautuminen työstä, rentoutuminen, taidon hallinta ja kontrolli.

Psykologinen irrottautuminen tarkoittaa sitä, että työasioita ei mietitä vapaa-ajalla. Työn velvollisuuksista pyritään myös irtautumaan. Vapaa-ajalla ei tulisi lukea sähköposteja tai muita työhön liittyviä viestejä. Vapaa-ajalla tulisi viettää aktiivista ja toiminnallista aikaa perheen, ystävien ja harrastusten parissa.

Rentoutumisen tulisi olla itselle mieluisaa tekemistä. Esimerkiksi lempimusiikin kuuntelu, kirjojen lukeminen tai luonnossa oleminen voivat auttaa työntekijää rentoutumaan. Jollekin työntekijälle sopii opittujen rentoutumismenetelmien käyttäminen. Rentoutuminen pitää sisällään myös myönteisten tunnetilojen kokemisen.

Taidon hallintaa ovat vapaa-ajalla tehdyt erilaiset aktiviteetit, jotka antavat työntekijälle erilaisia onnistumisen tuntemuksia ja kokemuksia. Jonkin uuden asian opiskelu on taidon hallintaa, joka saattaa viedä työntekijän mielen pois työasioista. Harrastukset ovat myös tärkeä osa taidon hallintaa.

Lopuksi kontrolli pitää sisällään esimerkiksi omaan vapaa-aikaan liittyvän päätöksenteon. Työntekijä saa itse vaikuttaa siihen mitä hän tekee vapaa-ajallaan, miksi hän sen tekee, kenen kanssa ja milloin hän sen tekee. Vapaa-ajallaan työntekijän on mahdollista aikatauluttaa omat menonsa omien tarpeidensa mukaan, jolloin vain hänellä on kontrolli omasta ajastaan.

5 EMPIIRINEN TUTKIMUS

Tutkimuksen viidennessä luvussa käsitellään tutkimuksen empiriaa. Luvussa käydään läpi eri tutkimusmenetelmät ja selvitetään kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen eroja. Tämän jälkeen käydään läpi kyselylomakkeen suunnittelu, luominen ja toteutus sekä tutkimusaineiston kerääminen. Seuraavana vuorossa on kyselytutkimuksen läpi käyminen ja tuloksien analysointi. Lopuksi käydään läpi tutkimuksen luotettavuus.

5.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksen tekeminen on tärkeää, sillä se auttaa ymmärtämään ja ajattelemaan kriittisesti asioita ennen päätöksen tekoa. Jokaisella tutkimuksella on aina jonkin näköinen tarkoitus tai tehtävä. Tutkimuksen tarkoituksella voi olla neljä erilaista piirrettä. Näitä piirteitä ovat kartoittava, selittävä, kuvaileva tai ennustava. Tutkimukseen voidaan sisällyttää useampia tarkoituksia. On myös mahdollista, että tarkoitus muuttuu tutkimuksen tekemisen aikana. On tärkeää, että tutkittava asia tutkitaan perinpohjaisesti ja tietoa kerätään tarpeeksi. Muuten asiaan ei voi ottaa kunnolla kantaa. Tiedonkeruun jälkeen asiasta on aina enemmän tietoa. Analysoimalla tätä tietoa, ongelmaa voidaan arvioida ja niihin saadaan ratkaisuja. Tutkimuksen päätarkoitus on aina saada jonkinlainen käsitys tutkitusta aiheesta ja tuoda uutta tietämystä aiheeseen. (Ghauri & Gronhaug 2010, 9, 33; Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2010, 137-138).

Tutkimusta ajatellaan usein prosessina, joka vie aikaa ja vaatii pohdintaa. Tutkijalle on myös hyödyllistä ajatella tutkimus erillisinä vaiheina, jolloin voi olla helpompaa systemaattisesti suorittaa aina yksi vaihe kerrallaan. Tämä auttaa myös ymmärtämään, miksi jokin asia tehdään tietyssä vaiheessa. Ensimmäinen vaihe on aina miettiä tutkimusongelma ja rajata se. Aluksi tulee myös miettiä millaista tietoa tarvitaan ja kuinka se hankitaan. Seuraavana on vuorossa tutkimussuunnitelman tekeminen. Suunnitelma tehdään tavoitteiden perusteella, jotta työvaiheiden hahmotus on helpompaa. Ennen tutkimusaineiston keruuta on hyvä selkeyttää, kuinka aineisto kerätään. Kun tiedetään mikä on tutkimuksen perusjoukko, voi-

daan miettiä, kuinka tästä joukosta saadaan tutkittavat kohdehenkilöt. Tämä tehdään otannan avulla. Tässä vaiheessa päätetään myös, millä menetelmällä tulokset saadaan. Tämän jälkeen siirrytään tutkimusaineiston keräämiseen. Viimeisinä vaiheina ovat tutkimusaineiston analyysi ja raportointi. (Ghauri ym. 2010, 29; Mäntyneva, Heinonen & Wrange 2008, 13-14).

Tutkimusmenetelmät voidaan jakaa kvantitatiivisiin eli määrällisiin sekä kvalitatiivisiin eli laadullisiin tutkimuksiin. Usein tutkija valitsee kumpaa tutkimusmenetelmää hän haluaa käyttää. On tärkeää valita juuri se menettely, mikä tuo parhaiten esiin juuri ne oikeat tiedot, mitä tutkimuksessa lähdetään hakemaan. Valinta tuo selvyyttä käsiteltäviin ongelmiin ja tutkijan tulee itse olla vakuuttunut menetelmän käytöstä. Joissain tilanteissa tutkija voi käyttää molempia, kvalitatiivisia sekä kvantitatiivisia menetelmiä. Tällöin kvantitatiivinen menetelmä tehdään ennen kvalitatiivista menetelmää. Se luo perusteet tutkimukselle ja kvalitatiivisella menetelmällä täydennetään tutkimusta. (Ghauri ym. 2010, 104-105; Hirsijärvi ym. 2010, 135-137).

Kvalitatiivisessa ja kvantitatiivisessa tutkimuksessa on paljon eroja aineiston keruun sekä analysoinnin osalta. Kvantitatiivinen tutkimus käyttää tarkkoja mittausmenetelmiä ja aineistot käsitellään tilastollisin menetelmin, jotta saadaan aikaan oikeanlaisia johtopäätöksiä. Tutkimus toteutetaan kyselytutkimuksin. Kvantitatiivisen tutkimuksen keskeisiä asioita ovat muun muassa aiempien tutkimuksien johtopäätökset, aiemmat teorit tutkitusta aiheesta, hypoteesit ja niiden esittäminen sekä tutkimuksessa käytettävien keskeisten käsitteiden määrittely. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa perusjoukosta otetaan satunnainen otos. Otokoot ovat yleensä suuria ja kyselylomakkeiden kysymykset ovat lyhyitä, selkeitä ja hyvin yksiselitteisiä. Kvalitatiivinen tutkimus pohjautuu taas laajaan tutkimusongelman ymmärtämiseen haastattelujen, tutkittavien henkilöiden tai erilaisten havaintojen kautta. Kvalitatiivisen tutkimuksen tiedon hankinta on kokonaisvaltaista ja se hankitaan todellisissa tilanteissa. Tutkimus tehdään haastatteluiden perusteella. Tutkimuksessa käytettävä kohdejoukko on valittu tarkoituksenmukaisesti, eikä satunnaisotoksella. Kvalitatiivinen tutkimus on usein joustava ja tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimusta tehtäessä, kun taas kvantitatiivista tutkimusta kuvail-

laan jäykäksi. (Ghauri ym. 2010, 104-105; Hirsijärvi ym. 2010, 69, 140-141, 164; Mäntyneva ym. 2008, 32; Tilastokeskus 2013a.)

Tutkimuksessani ”Ulkomaan työmatkat ja työntekijän työhyvinvointi” käytetään kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimus toteutetaan kyselylomakkeen avulla. Tavoite on saada mahdollisimman suuri vastausprosentti, jotta tulosten analysointi onnistuu ja tutkimusta voidaan pitää luotettavana.

5.2 Kyselytutkimuksen toteutus

Tutkimus päätettiin toteuttaa kyselylomakkeen avulla. Kyselytutkimuksilla on monia etuja muihin menetelmiin verrattuna. Kyselyllä saadaan kerättyä yleensä laaja tutkimusaineisto. Menetelmä on myös tehokas. Tutkija voi säästää omaa aikaansa sekä vaivannäköä. Lomake on helppo lähettää sadoille sekä tuhansille perusjoukon kohdehenkilöille ja aineisto on helppo analysoida tietokoneen SPSS-ohjelman avulla. Kyselytutkimus pitää sisällään myös heikkouksia, sillä aineisto on usein vain pintaraapaisu tutkitusta aiheesta. Haittoja ovat myös vastaajien huono suhtautuminen kyselyyn tai kysymysten väärinymmärrykset, joita tutkijan on vaikea itse kontrolloida. (Hirsijärvi ym. 2010, 195).

Kysely voidaan toteuttaa kahdella päätavalla. On mahdollista laittaa kyselylomake elektronisesti verkkoon tai lähettää tutkittaville postin mukana. Toinen tapa on toteuttaa kontrolloitu kysely. Kontrolloitu kysely toteutetaan niin, että tutkija henkilökohtaisesti on jakamassa kyselylomakkeet esimerkiksi työpaikoilla, erilaisissa tilaisuuksissa tai vaikka kouluihin. Näin tutkija voi kertoa vastaajille tutkimuksen tarkoituksen ja vastata mahdollisiin kysymyksiin. Kontrolloitu kysely on myös mahdollista toteuttaa niin, että tutkija lähettää kyselylomakkeen tutkittaville, mutta hakee ne henkilökohtaisesti tietyn ajan kuluttua. Tällöin hänellä on mahdollisuus tarkastaa lomakkeet ja keskustella tutkimuksesta. (Hirsijärvi ym. 2010, 196).

Kyselytutkimuksissa kysytään yleensä vastaajia koskevia kysymyksiä, joita kutsutaan taustakysymyksiksi. Näitä ovat sukupuoli, ikä, koulutus, ammatti ja perhesuhteet. Loput kysymyksistä voivat olla avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä tai asteikkoihin perustuvia kysymyksiä. Avoimissa kysymyksissä esite-

tään kysymys ja vastaaja saa itse tyhjään tilaan kirjoittaa vastauksensa. Tämä antaa vastaajalle mahdollisuuden ilmaista itseään ja auttaa tutkijaa tunnistamaan vastaajan motivaation. Monivalintakysymyksissä on vastaajalle annettu valmiit vastausvaihtoehdot, joista hän voi alita yhden tai useamman vaihtoehdon. Tämä auttaa tutkijaa vertailemaan vastauksia mielekkäästi. Monivalintakysymyksiä on myös paljon helpompi analysoida ja käsitellä kuin avoimia kysymyksiä, koska vastaukset eivät ole yhtä kirjavia. Asteikkoihin perustuvat kysymykset esittävät väittämiä, ja vastaajan tulee valita onko hän väittämän kanssa samaa mieltä, eri mieltä tai jotain siltä väliltä. Usein lomakkeessa voidaan käyttää kaikkia kolmea kysymysmuotoa. (Hirsijärvi ym. 2010, 197-201).

5.2.1 Kyselylomakkeen suunnittelu ja luominen

Kyselylomakkeen suunnittelu alkoi jo varhaisessa vaiheessa. Tutkimuksen teoriaosaa kirjoittaessa mietittiin, mitkä ovat tutkimuksen kannalta oleellisia asioita, joihin haluttiin vastauksia. Lomakkeen kysymysten suunnittelu aloitettiin Word-tiedostona, johon hahmoteltiin erilaisia kysymyksiä sekä niiden järjestystä. Lopullinen versio siirrettiin Excel-tiedostomuotoon ja tulostettiin. Kyselylomakkeet päätettiin jakaa yrityksiin kontaktien avulla. Lomake laitettiin myös esille kuntokeskuksen vastaanottoon, jossa tiedettiin käyvän useita Vaasan alueen yritysten työntekijöitä. Kyselyyn vastaaminen vei vain muutamia minuutteja, joten se oli vastaajille nopea ja helppo täyttää. Aikataulullisesti tämä oli paras ratkaisu. Näin yritysten henkilöstöpäälliköihin ei tarvinnut ottaa yhteyttä ja kysellä, voisiko kyselylomaketta lähettää heidän työntekijöilleen. Henkilöstöpäälliköiden vastausta olisi voinut joutua odottamaan tovin jos toisenkin, eikä vastaus välttämättä olisi ollut positiivinen. Omien kontaktien kautta lähetetty kyselylomake antoi heti positiivisen vastaanoton, joten tämä tapa oli nopeampi. Elektronisesti lähetetty kyselylomake olisi voinut antaa paremman vastausprosentin, kun kyselyn saaneita olisi ollut suurempi määrä, mutta siihen ei tällä kertaa ollut tarpeeksi aikaa. Kontaktien sekä kuntokeskuksen avulla kerättyjä vastauksia haluttiin saada ainakin 30 kappaletta. Tavoitteeseen ei aivan päästy, mutta 27 vastausta oli kohtalainen suoritus.

Kyselylomakkeen alussa oli saatekirje, joka kertoi tutkimuksen nimen, tekijän sekä tutkimusongelman. Saatekirjeessä oli myös ilmoitettu tutkimuksen julkaisujankoha sekä –paikka. Lopuksi kiitettiin yhteistyöstä ja vastaamisesta. Kyselyn alku koski vastaajien taustatietoja. Loput kysymykset koskivat työntekijän ulkomaan matkustamista sekä sen vaikutusta hänen hyvinvointiin. Kysymyksiä oli yhteensä 17. Kyselyssä käytettiin monivalintakysymyksiä sekä kahta asteikkoihin perustuva kysymystä. Viimeinen kysymys oli avoin kysymys, jossa vastaajia pyydettiin kertomaan miten työnantaja voisi huomioida matkakyöntekijän työhyvinvoinnin. Tulosten analysointivaiheessa esitellään kysymykset yksityiskohtaisemmin.

Kun vastauksia oli saatu tarvittava määrä, alkoi tulosten analysointi. Analysointi tehtiin Microsoft Excel-tilukkolaskentaohjelmalla. Excel-ohjelmalla tehtiin myös taulukot, joilla havainnollistettiin analysoinnin antamia tuloksia.

5.2.2 Tutkimusaineiston kerääminen

Ennen kyselyn jakamista, otettiin yhteyttä Wärtsilän, ABB:n ja Vaasan kaupungin tuttuihin työntekijöihin. Heiltä kyseltiin, voisivatko he jakaa kyselylomaketta työpaikoillaan ja pyytää työntekijöiltä, jotka tekevät ulkomaan työmatkoja, lomakkeen täyttämistä. Kaikki kontaktit vastasivat myöntävästi ja heille toimitettiin kyselylomakkeet. Kontaktit veivät lomakkeet töihin, missä ulkomaan työmatkoja tekevät työntekijät vastasivat kyselyyn. Muutaman päivän päästä he palauttivat täytetyt kyselylomakkeet ja tulosten analysointi voitiin aloittaa. Kuntokeskukseen vietävät kyselylomakkeet eivät tuottaneet vastauksia yhtä paljon kuin oletettiin. Lomakkeet olivat vastaanotossa kolme viikkoa ja vastauksia tuli alle kymmenen. Syynä huonoon vastausprosenttiin voi olla väärään paikkaan sijoitetut lomakkeet sekä ihmisten kiire pois kuntokeskuksesta sekä kiire urheilemaan.

Kyselylomakkeet annettiin eteenpäin täytettäväksi ajalla 4.2–24.2.2013. Kontaktit toimivat kyselylomakkeen eteenpäin jakamisessa nopeasti, mutta kuntokeskuksessa kyselyyn vastaamisaikaa jouduttiin pidentämään vähäisen vastausprosentin takia. Alun perin vastausaika oli kaksi viikkoa, mutta lopulta lomakkeet olivat saatavilla kolme viikkoa.

5.3 Kyselytutkimuksen tulokset ja analysointi

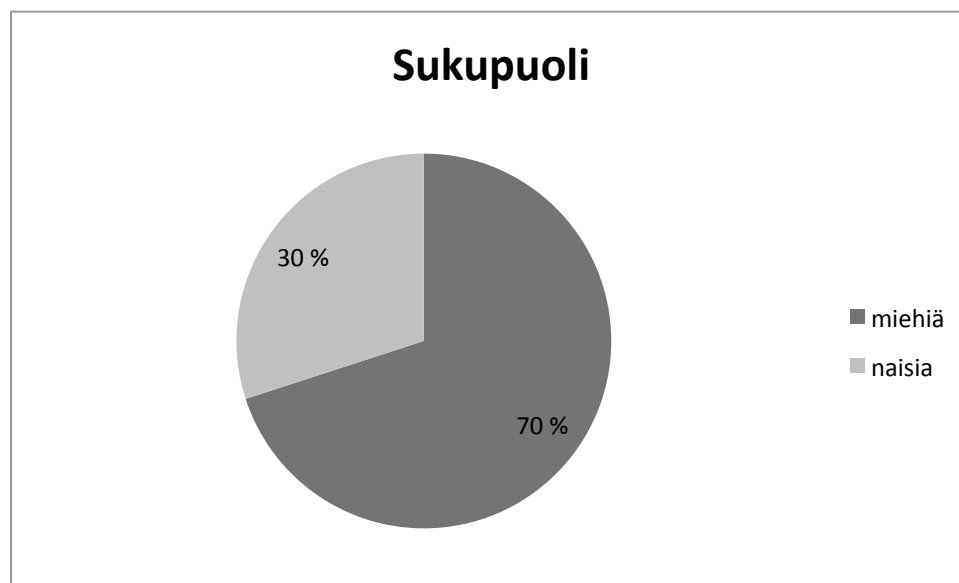
Tässä alaluvussa käydään läpi kyselytutkimuksen kysymykset vaihe vaiheelta ja analysoidaan saadut vastaukset. Vastaukset on myös taulukoitu pylväsdiagrammein, jotka on esitelty jokaisen kysymyksen yhteydessä. Diagrammit on tehty Microsoft Excel –taulukkolaskentaohjelman avulla. Tutkimuksen vastaukset analysoidaan kolmessa osassa. Ensimmäisenä käydään läpi vastaajien taustatiedot, kyselylomakkeen 1–5 kysymykset. Tämän jälkeen siirrytään kysymyksiin numero 6–16. Nämä kysymykset käsittävät työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä. Viimeisenä käydään läpi avoimen kysymyksen vastaukset, joissa vastaajat saivat omin sanoin kertoa, miten he toivovat työnantajan huomioivan matkatyöntekijän työhyvinvoinnin.

5.3.1 Taustatietojen tulokset

Analysointi aloitetaan käymällä läpi vastaajien taustatietoihin antamat vastaukset. Taustatietoihin kuuluivat sukupuoli, ikä ja työnantaja. Kyselyssä haluttiin myös tietää minne matkat suuntautuvat ja kuinka monta työmatkaa vastaajat olivat tehneet viimeisen vuoden aikana. Vastaajat saivat myös eritellä, kuinka monta työmatkapäivää heille kertyi viimeisen vuoden aikana sekä kuinka monta päivää työmatkat kestävät.

Sukupuoli

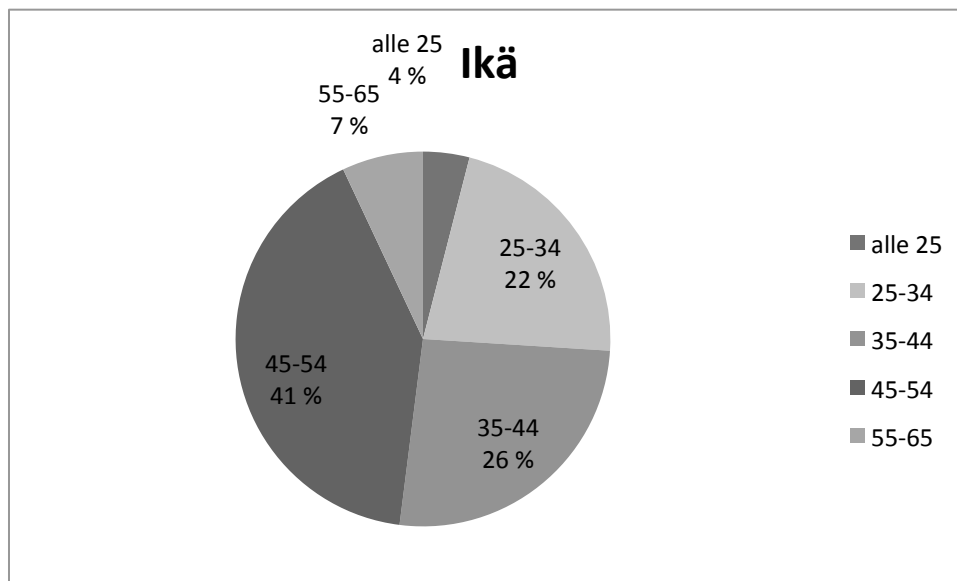
Ensimmäinen kysymys kartoitti vastaajien sukupuolen. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 28 (ks. kuvio 2), joista yksi jouduttiin hylkäämään kyselylomakkeen virheellisen täytön perusteella. Hylätty vastaaja oli nainen. Vastaajista miehiä oli 70 prosenttia (19 kpl) ja naisia 30 prosenttia (8 kpl). Naisia oli siis alle puolet vähemmän kuin miehiä.



Kuvio 2. Tulostjakauma sukupuolen mukaan.

Ikä

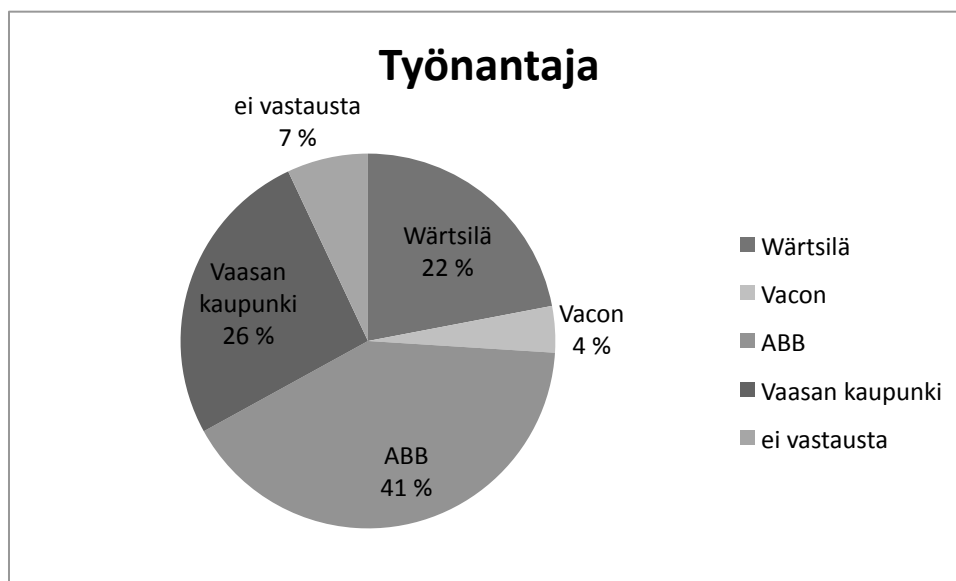
Seuraava kysymys käsitti vastaajien iän, jotka oli luokiteltu viiteen eri luokkaan. Ikäluokat olivat alle 25-vuotiaat, 25–34-vuotiaat, 35–44-vuotiaat, 45–54-vuotiaat ja 55–65-vuotiaat (ks. kuvio 3). Vastaajista suurin osa, 41 prosenttia oli iältään 45–54 vuotta. 35–44-vuotiaita oli 26 prosenttia. Kolmanneksi suosituin ikäryhmä oli 25–34-vuotiaat, joita oli 22 prosenttia. Vähiten vastaajia oli vanhimpien ja nuorimpien ryhmässä, joka jakaantui niin, että 7 prosenttia vastaajista oli 55–65-vuotiaita ja alle 25-vuotiaita oli 4 prosenttia koko vastausryhmästä.



Kuvio 3. Tulostajakauma iän mukaan.

Työnantaja

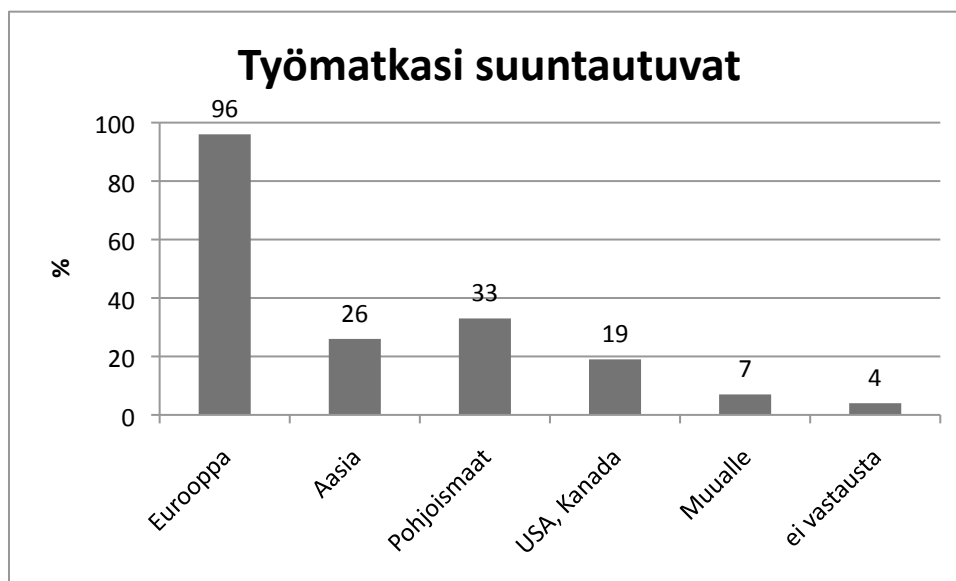
Kolmannessa kysymyksessä haluttiin tietää vastaajien työnantaja. Tarkoitus oli nähdä missä yrityksessä tehdään eniten ulkomaan työmatkoja tai suuntautuvatko matkat jonnekin tiettyyn maanosaan. Kuvion 4 mukaan 41 prosenttia ilmoitti olevansa töissä ABB:llä. 26 prosenttia työskenteli Vaasan kaupungille. Wärtsilän työntekijöitä oli 22 prosenttia. Vaconilla työskenteli 4 prosenttia kokonaisvastaajamäärästä. Loput 7 prosenttia ei halunnut ilmoittaa työnantajaansa ja jättivät kohdan tyhjäksi.



Kuvio 4. Tulosjakauma työnantajan mukaan.

Matkojen suuntautuminen

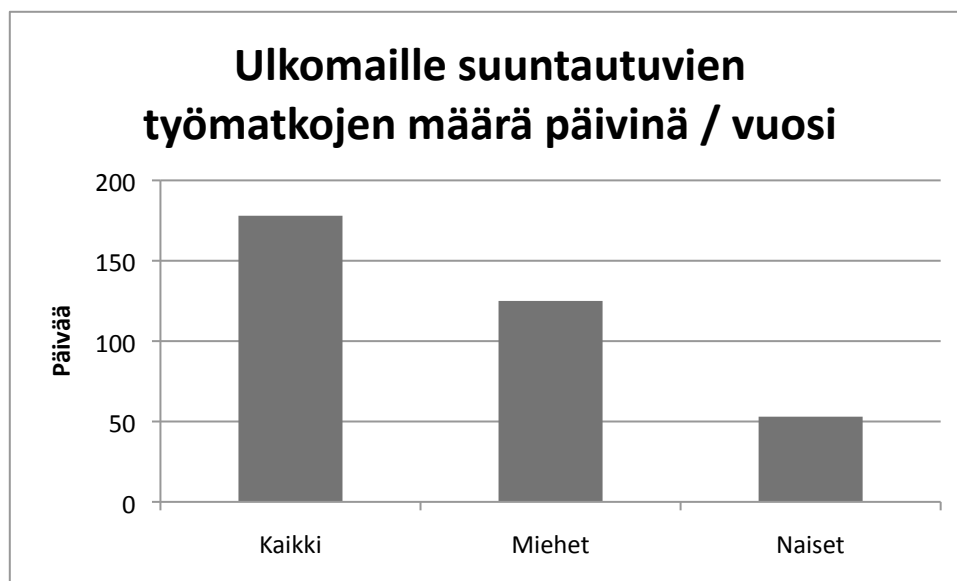
Kyselylomakkeella haluttiin selvittää, minne työntekijöiden ulkomaan työmatkat suuntautuvat. Tutkimuksen kannalta ei ollut tärkeä tietää, mihin maahan tai kaupunkiin ulkomaan työmatkat suuntautuivat, vaan jaottelu tehtiin maanosittain. Tämä antaa suuntaa muun muassa aikaerorasituksiin sekä kulttuurisidonnaisiin seikkoihin. Vastaamisen helpottamiseksi vastausvaihtoehtoja oli viisi, Eurooppa, Aasia, Pohjoismaat, Yhdysvallat ja Kanada sekä muualle ja vastaajat saivat valita useamman vaihtoehdon. Useamman kuin yhden vaihtoehdon valitsi 41 prosenttia vastaajista. Näistä kolme henkilöä ilmoitti tekevänsä ulkomaan työmatkoja kaikkiin maanosiin. Kaikista vastaajista, 96 prosenttia, ilmoittivat tekevänsä ulkomaan työmatkoja Eurooppaan (ks. kuvio 5). Yksi vastaaja ei ollut tehnyt valintaa, sillä hän ei ollut tehnyt ulkomaan työmatkoja viimeisen vuoden aikana. Tämä muodostaa 4 prosentin osuuden vastauksista. Seuraavaksi suosituin työmatkakohde oli Pohjoismaat, jonne 33 prosentin vastaajan matkat suuntautuivat. Aasiaan suuntautui 26 prosenttia vastaajien työmatkoista ja 19 prosenttia Yhdysvaltoihin ja Kanadaan. Muualle –vaihtoehto sai 7 prosentin kannatuksen, jotka oli täsmennetty Afrikkaan sekä ”joka paikkaan tarvittaessa”.



Kuvio 5. Vastaajien matkojen suuntautuminen.

Kuinka monta ulkomaille suuntautuvaa työmatkaa olet tehnyt viimeisen vuoden aikana?

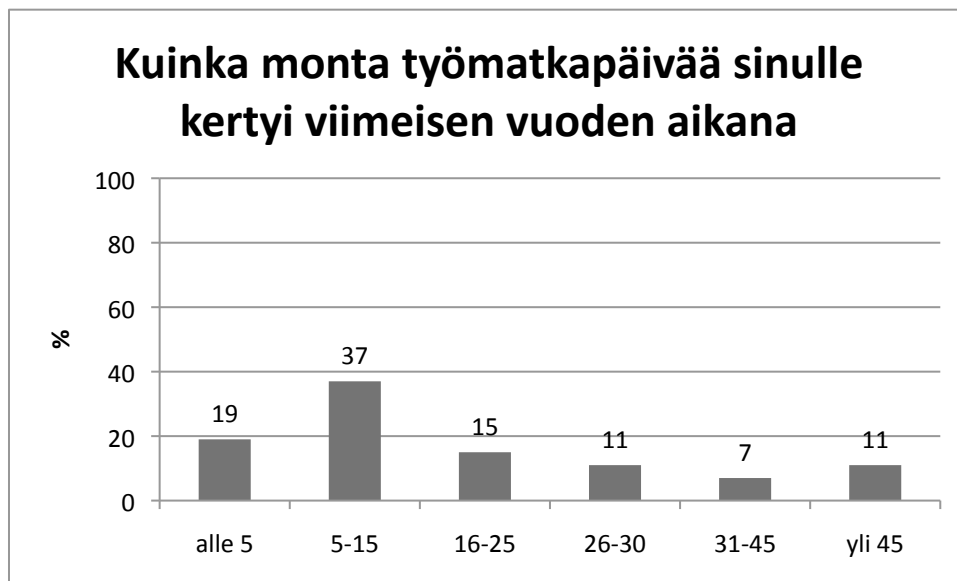
Viides kysymys käsittelee työmatkojen määriä ja kestoja. Kysymys sisältää a, b ja c –alakysymykset, että työmatkojen kestosta saataisiin mahdollisimman paljon tietoa. A-kysymyksessä kartoitettiin viimeisen vuoden aikana tehtyjä ulkomaan työmatkoja. Vastaukset vaihtelivat yhden ja 25 välillä. Molemmista ryhmistä, naisista ja miehistä, löytyi muutama vastaaja, jotka tekivät muita huomattavasti enemmän työmatkoja ulkomaille. Kuten kuvioista 6 näkyy, naiset tekivät yhteensä 53 kolme ulkomaan työmatkaa ja keskiarvoksi muodostui 6,6 matkaa vuodessa. Miehet tekivät 125 ulkomaan työmatkaa ja heidän keskiarvokseen laskettiin 6,5 matkaa vuodessa. Yhteensä vastaajat tekivät viimeisen vuoden aikana 178 ulkomaan työmatkaa. Keskiarvoksi tuli noin 6,6 ulkomaan työmatkaa vuodessa.



Kuvio 6. Viimeisen vuoden aikana ulkomaille suuntautuvien työmatkojen määrä vastaajien kesken.

Kuinka monta työmatkapäivää sinulle kertyi viimeisen vuoden aikana

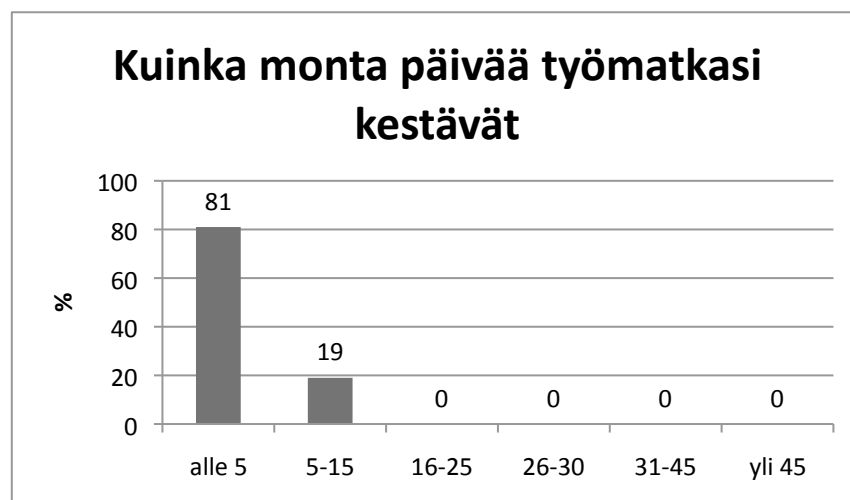
B-kysymyksessä selvitettiin kuinka monta työmatkapäivää työntekijällä on ollut viimeisen vuoden aikana. Kysymykseen annettiin valmiita vastausvaihtoehtoja, jotka jaoteltiin, alle 5, 5–15, 16–25, 26–30, 31–45 ja yli 45 päivää (ks. kuvio 7). Suurin osa 37 prosenttia vastaajista valitsi 5–15 päivää vaihtoehtoon. 19 prosenttia valitsi alle viisi päivää vaihtoehtoon. Seuraavana tuli 16–25 päivää vaihtoehto, jonka valitsi 15 prosenttia vastaajista. Vaihtoehtoihin 26–30 ja yli 45 päivää tuli molempiin vastauksia 11 prosenttia. Vastaajista 7 prosenttia valitsi vaihtoehtoon 31–45 päivää. Vastauksista käy ilmi että vastaajille kertyi työmatkapäiviä alle viiden ja yli 45 välillä.



Kuvio 7. Viimeisen vuoden aikana kertyneet työmatkapäivät.

Kuinka monta päivää työmatkasi kestävät

B-kysymyksessä saatiin selville, kuinka monta työmatkapäivää työntekijöille kertyy jokaisesta erillisestä matkasta yhteensä. C-kysymyksessä taas haluttiin tietää, kuinka monta päivää yksittäinen työmatka suurin piirtein kestää. Annetut vastausvaihtoehdot olivat samat kuin b-kysymyksessä. Kuten kuviosta 8 näkee, lähes kaikki vastaajista, 81 prosenttia, ilmoittivat työmatkojensa pituudeksi alle 5 päivää. Loput 19 prosenttia vastasivat työmatkojen pituudeksi 5–15 päivää.



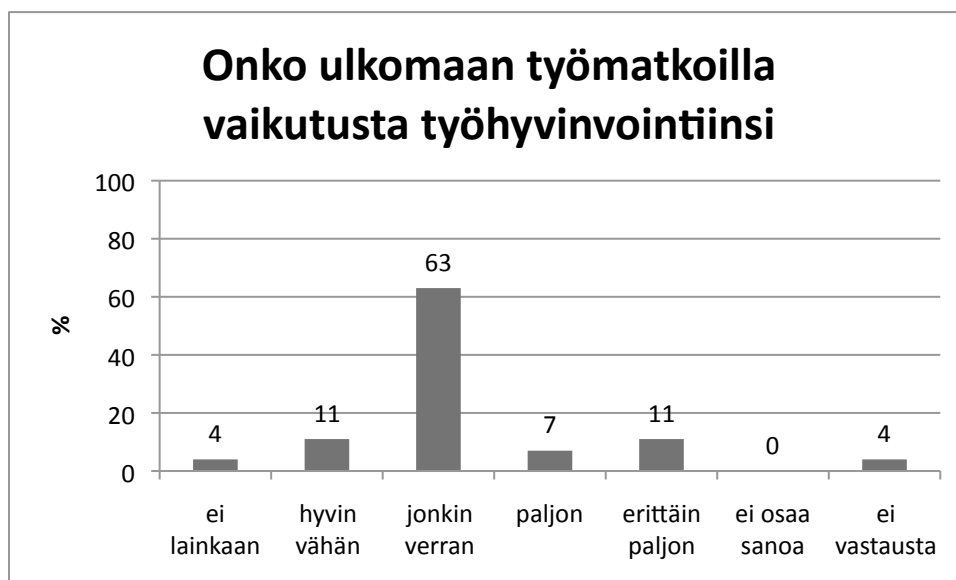
Kuvio 8. Työmatkojen kesto päivissä.

Taustakysymysten viidennen kysymyksen ja sen alakysymysten vastausten perusteella voidaan todeta, että ulkomaan työmatkoja tekevät työntekijät matkustavat vuodessa noin 6,6 alle viiden päivän työmatkaa Eurooppaan.

5.3.2 Työhyvinvoinnin ja ulkomaan työmatkailun tulokset

Onko ulkomaan työmatkoilla vaikutusta työhyvinvointiin

Seuraavissa kysymyksissä käytettiin valmiita vastausvaihtoehtoja. Vaihtoehdot olivat, ei lainkaan, hyvin vähän, jonkin verran, paljon, erittäin paljon ja ei osaa sanoa. Kuvioista 9 voidaan todeta, että yli puolet vastaajista, 63 prosenttia kokee ulkomaan työmatkojen vaikuttavan jonkin verran heidän työhyvinvointiinsa. Erittäin paljon vaikutusta sekä hyvin vähän vaikutusta –vaihtoehdot saivat molemmat 11 prosentin kannatuksen. Ulkomaan työmatkat vaikuttavat työhyvinvointiin paljon 7 prosentille vastaajista. Vain 4 prosenttia vastaajista ei kokenut ulkomaan työmatkoilla olevan lainkaan vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa. Myös tässä kysymyksessä yksi vastaajista jätti vastaamatta. Se kattaa 4 prosenttia kokonaisvastausmäärästä. Vastauksista selviää, että ulkomaan työmatkoilla on suurimmalle osalle työntekijöistä edes jonkin verran vaikutusta työhyvinvointiin.



Kuvio 9. Ulkomaan työmatkojen vaikutus työhyvinvointiin.

Koetko, että matkustaminen on stressitekijä työmatkoilla

Kysymyksessä haluttiin saada selville, onko itse matkustus työmatkoilla stressitekijä työntekijöille. Usein matkustusajat eivät ole ideaaleja ja lentojen vaihtoajat saattavat olla todella lyhyitä tai erityisen pitkiä. Matkustamisen koki stressitekijäksi 89 prosenttia vastaajista (ks. kuvio 10). Vastaukset jakautuivat siten että 41 prosenttia vastaajista koki vaikutuksia olevan jonkin verran ja 33 prosenttia vastasi vaikutuksen olevan hyvin vähäinen. Vastaajista 11 prosenttia koki matkustamisen aiheuttavan paljon stressitekijöitä. Vaihtoehdon erittäin paljon matkustamisen stressitekijäksi koki 4 prosenttia vastaajista. Loput 11 prosenttia ei kokenut matkustamista lainkaan stressitekijäksi. Tuloksista voidaan päätellä, että itse matkustus ei tunnu olevan stressitekijä työmatkoilla. Stressitekijät saattavat syntyä muista asioista matkan aikana.

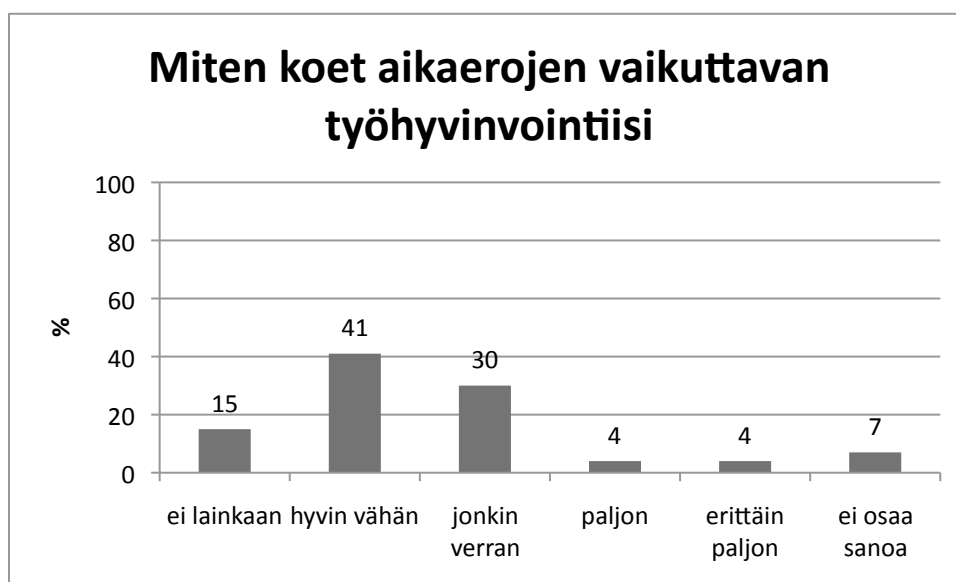


Kuvio 10. Matkustamisen kokeminen stressitekijänä työmatkoilla.

Miten koet aikaerojen vaikuttavan työhyvinvointiisi

Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää aikaerojen vaikutus työntekijän työhyvinvointiin. Aikaerojen koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin hyvin vähän, 41 prosentin osuudella. Jonkin verran vaikutusta koettiin 30 prosentin verran. Vähemmistö eli 4 prosenttia koki aikaerorasisitukset suurena, valiten vastaukseksi erittäin

paljon. Myös paljon-vaihtoehdon valitsi 4 prosenttia vastaajista. Osa vastaajista, 15 prosenttia, ei kokenut lainkaan aikaerojen vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Vaihtoehtoina oli myös ei osaa sanoa –vastaus, jonka valitsi 7 prosenttia vastaajista. Vastausten perusteella työhyvinvointiin vaikuttavia aikaerorasiituksia ilmeni vain muutamalla vastaajista (ks. kuvio 11). Useimmat vastaajista tekivät ulkomaan työmatkoja pelkästään Eurooppaan, jossa eri aikavyöhykkeiden erot ovat pieniä Suomeen verrattuna. Tästä johtuen oli oletettavaa, että aikaerot eivät vaikuta työntekijöihin. Kuitenkin vastaajista muutama teki matkoja myös Yhdysvaltoihin sekä Aasiaan, joten tämä selittää myös paljon ja erittäin paljon –vastaukset.

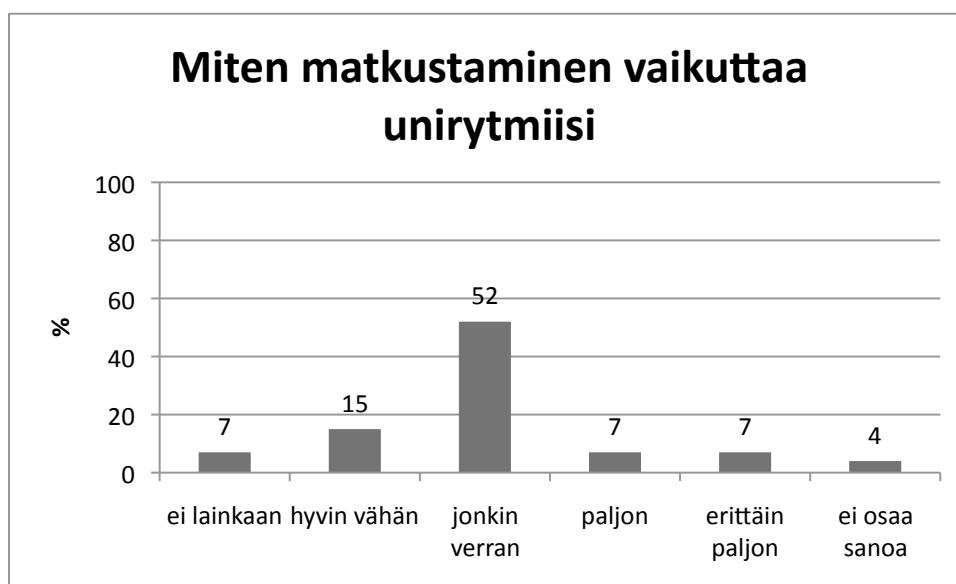


Kuvio 11. Aikaerojen vaikutus työhyvinvointiin.

Miten matkustaminen vaikuttaa unirytmisi

Tämän kysymyksen tarkoituksena oli saada selville, vaikuttaako matkustaminen työntekijän unirytmiiin (ks. kuvio 12). Jonkin verran vaikutusta koki 52 prosenttia vastanneista. Vastaajista 15 prosenttia koki matkustamisen vaikuttavan unirytmiiin vain hyvin vähän. Paljon sekä erittäin paljon vaihtoehtoihin tuli molempiin 7 prosentin kannatus. Saman verran eli 7 prosenttia ei kokenut matkustamisen vaikuttavan lainkaan unirytmiiinsä. Ei osaa sanoa –vaihtoehdon valitsi vain 4 prosenttia vastaajista. Vastauksista voidaan päätellä, että suurin osa ihmisistä kokee matkus-

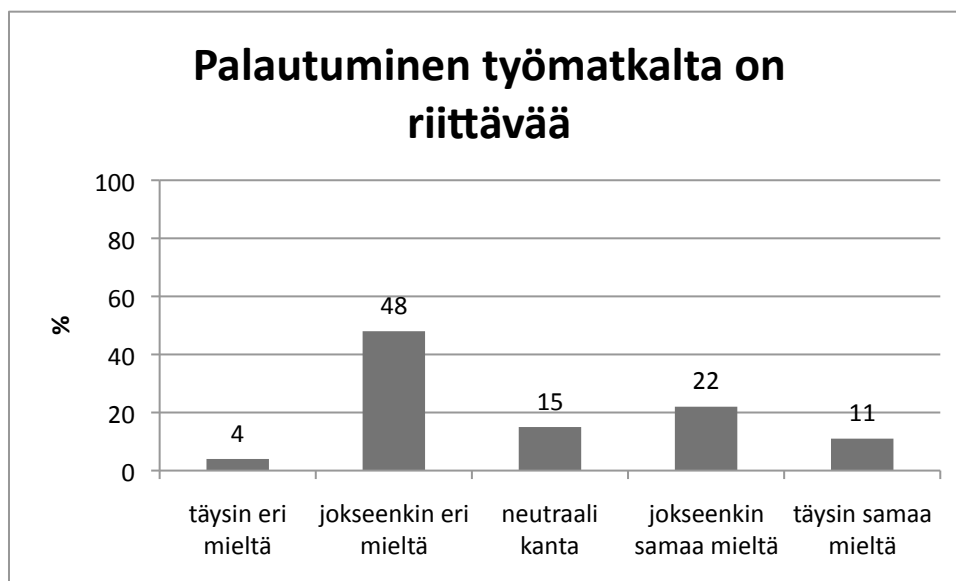
tamisen vaikuttavan unirytmiksi jollain tavalla. Osaltaan tämän tuloksen voi kytkeä edellisen kysymyksen aikaerorasiin, sillä pidemmälle matkustavien unirytmii menee helposti sekaisin aikaerovyöhykkeitä ylittäessä. Matkustaminen saattaa myös tapahtua joko aikaisin aamulla tai myöhään illalla, jolloin vuorokausirytmi voi tulla poikkeuksia.



Kuvio 12. Matkustamisen vaikutus unirytmii.

Palautuminen työmatkalta on riittävää

Kysymyksessä haluttiin tietää, kokevatko vastaajat että palautuminen työmatkoilta on riittävää. Riittävä on kuitenkin suhteellinen käsite ja kaikki kokevat sen eri tavalla. Palautumisen tarve on jokaisella yksilöllinen ja usein suhteessa työmatkojen keston ja määränpäähän. Kysymykseen annettiin valmiit vastausvaihtoehdot, joissa vastaajat olivat joko eri mieltä tai samaa mieltä väittämän kanssa. Kuvio 13 kertoo, että melkein puolet vastaajista, 48 prosenttia, oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Jokseenkin samaa mieltä oli 22 prosenttia vastaajista. Neutraalin kannan oli valinnut 15 prosenttia vastaajista. Täysin samaa mieltä oli vain 11 prosenttia ja täysin eri mieltä vain 4 prosenttia vastaajista. Tuloksista selviää, että palautumisen täysin riittävänä kokee vain hyvin harva. Palautuminen on kuitenkin jokseenkin riittävää suurimmalle osalle vastaajista. Hyvin pienelle osalle ei ulkomaan työmatkoilta palautuminen riitä ollenkaan.



Kuvio 13. Palautuminen työmatkalta on riittävää.

Aloitatko työt heti seuraavana arkipäivänä matkalta paluun jälkeen

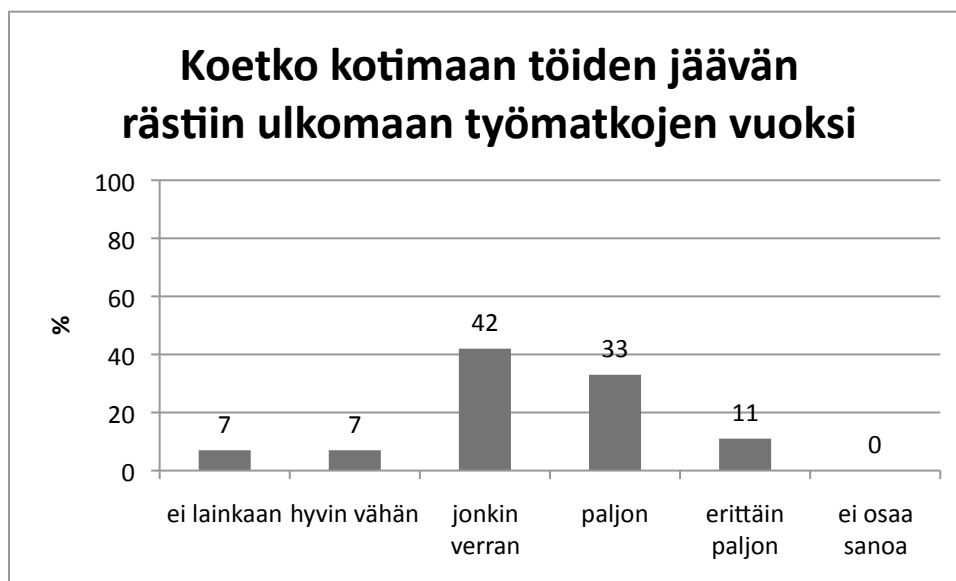
Seuraavassa kysymyksessä haluttiin tietää, aloittavatko työntekijät työt heti seuraavana arkipäivänä ulkomaan työmatkalta palattaessa. Jos työmatkalta paluu kohtiin osuu perjantaille tai lauantaille, jää työntekijälle päivä tai pari palautumiseen. Tämä olisi ihanne, mutta ei aina toteutettavissa. Jos paluu on viikolla, joutuu työntekijä usein menemään työpaikalle heti seuraavana arkipäivänä. Vastauksissa ei ollut paljoakaan hajontaa, sillä melkein kaikki vastaajista, 93 prosenttia, vastasivat kysymykseen ”kyllä”(ks. kuvio 14). He aloittavat työt heti seuraavana arkipäivänä matkalta paluun jälkeen. Vain 7 prosenttia vastaajista ei aloita töitä heti seuraavana arkipäivänä.



Kuvio 14. Töiden aloitus heti seuraavana arkipäivänä matkalta paluun jälkeen.

Koetko kotimaan töiden jäävän rästiin ulkomaan työmatkojen vuoksi

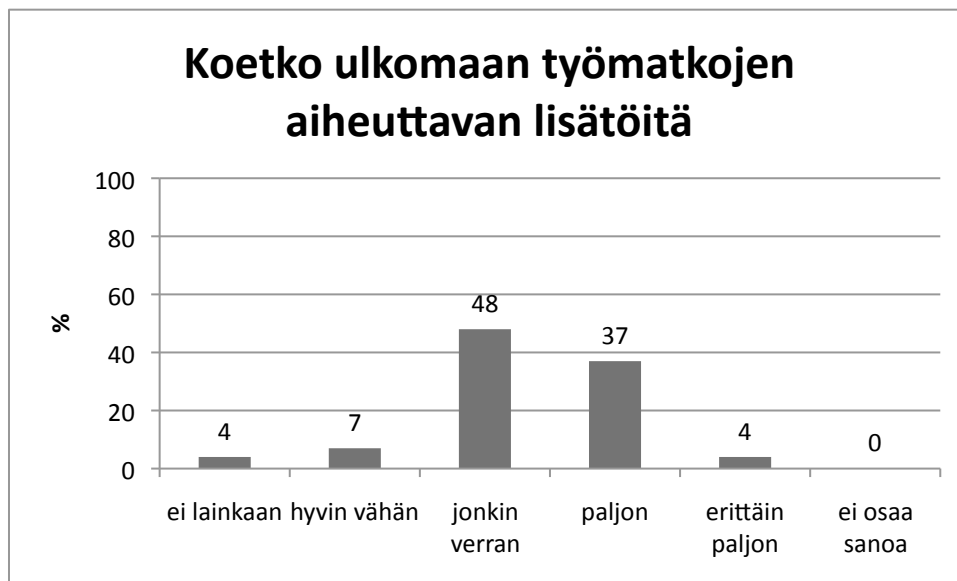
Tässä kysymyksessä haluttiin tietää, onko ulkomaan työmatkoilla vaikutusta kotimaan työtehtäviin (ks. kuvio 15). Vastausvaihtoehtoina oli ei lainkaan, hyvin vähän, jonkin verran, paljon sekä erittäin paljon. Jonkin verran töitä rästiin kertyi 42 prosentilla vastaajista. Suurella osalla, 33 prosentilla vastaajista, töitä oli paljon rästissä ulkomaan työmatkojen vuoksi. Erittäin paljon kotimaan töitä jäi rästiin 11 prosentilla vastaajista. Kotimaan töitä kertyi hyvin vähän rästiin 7 prosentilla vastaajista. Vain 7 prosenttia vastaajista ei kokenut kotimaan töiden jäävän rästiin lainkaan. Vastauksista voidaan päätellä, että ulkomaan työmatkat aiheuttavat sekaannusta kotimaan töihin ja useimmilla jää työtehtäviä tekemättä ulkomaan työmatkojen vuoksi. Vain todella harva kokee, että työtehtäviä kertyy työpöydälle ulkomaan työmatkojen aikana.



Kuvio 15. Kotimaan töiden jääminen rästiin ulkomaan työmatkojen vuoksi.

Koetko ulkomaan työmatkojen aiheuttavan lisätöitä

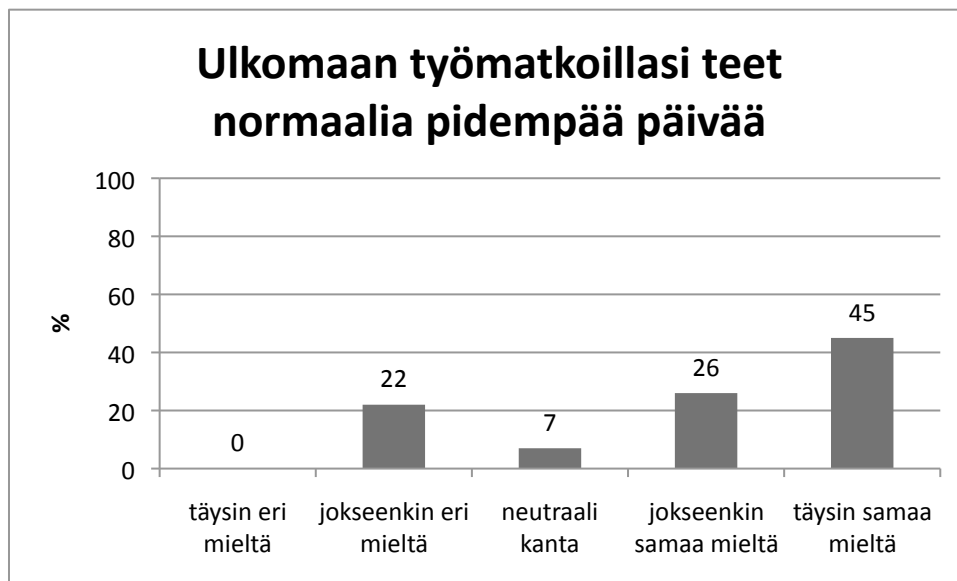
Kysymyksen tavoite oli kartoittaa, kuinka paljon ulkomaan työmatkat aiheuttavat työntekijöille lisätöitä, normaalien kotimaan työtehtävien lisäksi. Lisätöinä tarkoitetaan tässä tapauksessa töitä, joita työntekijän on tehtävä ulkomaan työmatkaa varten. Näitä ovat esimerkiksi työmatkaraporttien kirjoittaminen, matkakohteesta selvää ottaminen sekä erinäisien kontaktien luominen ja ylläpitäminen ennen ja jälkeen työmatkaa. Tähän kysymykseen 48 prosenttia vastaajista vastasi lisätöitä kertyvän jonkin verran (ks. kuvio 16). Vastaajista 37 prosentilla lisätöitä kertyi paljon. Hyvin vähän lisätöitä kertyi 7 prosentilla vastaajista kun taas 4 prosentilla vastaajista ulkomaan työmatkat aiheuttivat lisätöitä erittäin paljon. Loput 4 prosenttia ei kokenut ulkomaan työmatkojen aiheuttavan lainkaan lisätöitä. Tulokset kertovat, että ulkomaan työmatkoja tehtäessä työntekijälle koituu melkein joka tapauksessa jonkinlaisia lisätöitä. Suurimmalla osalla lisätöitä kertyi enemmän kuin hyvin vähän.



Kuvio 16. Ulkomaan työmatkojen vaikutus lisätöihin.

Ulkomaan työmatkoillasi teet normaalia pidempää päivää

Kyselyssä seuraavana oli vuorossa väittämä, jossa haluttiin tietää, tehdäänkö ulkomaan työmatkoilla pidempää työpäivää kuin työpaikalla kotimaassa. Tämän väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli melkein puolet vastaajista, 45 prosenttia. Väittämä jakoi myös mielipiteitä, kun 26 prosenttia vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä kun taas 22 prosenttia vastaajista oli jokseenkin eri mieltä. Neutraalin kannan otti 7 prosenttia vastaajista. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa (ks. kuvio 17), joten tästä voidaan päätellä, että väittämä on totta ja ulkomaan työmatkoilla tehdään jokseenkin normaalia poikkeavaa pidempää työpäivää.



Kuvio 17. Ulkomaan työmatkoilla tehdään normaalia pidempää päivää.

Koetko erilaisissa kulttuureissa työskentelyn haastavaksi

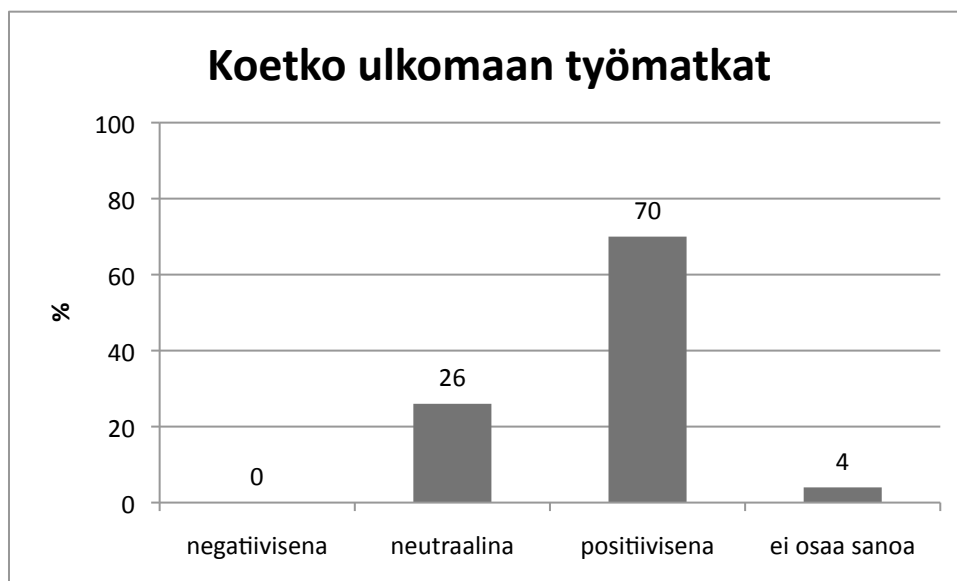
Jotta saataisiin tietoa myös kulttuurien vaikutuksista työntekijöihin, kysyttiin heiltä kokevatko he erilaisissa kulttuureissa työskentelyn haastavaksi. Kuvion 18 mukaan vastaajista 48 prosenttia kokivat erilaiset kulttuurit jonkin verran haastaviksi. Haastavuutta vain hyvin vähän koki 22 prosenttia vastaajista. Erilaisissa kulttuureissa työskentely aiheutti 19 prosentille vastaajista paljon haastetta. Loput vastauksista jakautui ei lainkaan ja ei osaa sanoa -vastausten kesken. Ei lainkaan sai 7 prosentin kannatuksen, kun taas ei osaa sanoa sai 4 prosenttia vastauksista. Vastauksen perusteella erilaiset kulttuurit vaativat erityishuomiota ja suurin osa vastaajista kokee nämä ainakin osittain haastavaksi. Mitä erilaisempaan kulttuuriin työmatkat suuntautuvat, sitä enemmän työtä ja haastetta työntekijälle koituu.



Kuvio 18. Erilaisissa kulttuureissa työskentely voidaan kokea haastavaksi.

Miten koet ulkomaan työmatkat

Lopuksi haluttiin tietää, miten vastaajat kokevat ulkomaan työmatkat. Oletuksena oli, jos työntekijä on ottanut vastaan työtehtävän, jossa tehdään ulkomaan työmatkoja, hän ei luultavasti ajattele työmatkustamista negatiivisena asiana. Oletus piti paikkansa sillä vastaajista yli puolet, 70 prosenttia, koki ulkomaan työmatkat positiivisena (ks. kuvio 19). Vastaajista 26 prosenttia ilmoitti kokevansa ulkomaan työmatkat neutraalina asiana. Loput 4 prosenttia ei osannut sanoa, miten he kokevat asian.



Kuvio 19. Miten vastaajat kokivat ulkomaan työmatkat.

5.4 Avoimen kysymyksen analysointi

Kyselyn lopuksi vastaajilla oli mahdollisuus kertoa omin sanoin miten he toivoisivat työnantajan huomioivan työntekijän työhyvinvoinnin ulkomaan työmatkoilla. Kysymykseen jätti vastaamatta 33 prosenttia vastaajista. Loput 67 prosenttia vastasi kysymykseen.

Miten työnantaja voisi huomioida matkatyöntekijän työhyvinvoinnin?

Kysymyksessä haluttiin tietää, miten työntekijä kokee matkustamisen ja millaisia huomioita työnantaja voisi tehdä matkoja järjestettäessä. Niillä työntekijöillä, jotka matkustavat paljon, on yleensä hyviä kehitysehdotuksia miten matkustamisen saisi mielekkäämmäksi. Heillä on myös enemmän tietoa ja kokemusta miten matkatyöntekijän työhyvinvoinnista on huolehdittava kuin sihteereillä, jotka matkoja varaavat. Kysymykseen vastattiin hyvin ja monipuolisesti. Vastauksissa toistuvat samat asiat vastauksesta toiseen. Vastaajat ottivat esille muun muassa huonot matkustusajat, matkustusbudjetin, lisätyöt sekä työajat. Useat vastaajista oli sitä mieltä, että työnantaja hankkii aina halvimmat lentoliput eikä katso lentojen aikatauluja ollenkaan. He toivoisivat, että työnantaja valitsisi halpojen lentojen sijaan lyhyimmät lentoajat. Halvoissa lipuissa lentojen vaihtoajat ovat usein todella ly-

hyitä tai todella pitkiä. Vastaajat siis toivoisivat työnantajalta joustoa lentoihin, erityisesti suoria lentoja toivottiin. Yksi vastaajista kiteytti asian hyvin sanomalla, että ”työntekijät kotiin maailmalta mahdollisimman nopeasti”. Yleisesti vastaajat toivoivat työnantajan huomioivan matkustukseen käytetyn työajan. Tämä voitaisiin tehdä joko vapaana tai rahallisena korvauksena. Muutamassa vastauksessa toivottiin matkustuksen tapahtuvan työnantajan ajalla eikä työntekijän toisin sanoen työajalla eikä iltaisin tai öisin. Myös lisätyöt toivottiin huomioivan ja yksi vastaajista ehdotti sijaisen palkkaamista ulkomaan työmatkojen ajaksi. Paljon matkustavat toivoivat työnantajalta lisähuomiota matkalta palautumiseen. Ehdotuksia oli muutamia, kuten jos paluu on yökoneella tai jos matka on yli +/- kolmen tunnin aikaerovyöhykkeelle voisi seuraava työpäivä olla vapaa, niin sanottu virallinen palautumisvapaa. Yksi vastaajista kertoi ulkomailla työskentelevän henkilön jäävän usein ”oman onnensa varaan”, jolloin työntekijä on lähettänyt työntekijän ulkomaille ilman minkäänlaista tukea. Muutamassa vastauksessa otettiin myös kantaa majoitukseen. Vastauksissa toivottiin hyvin sijoitettuja hotelleja. Myös hotellien kuntoilumahdollisuuksien perään kuulutettiin. Eräässä vastauksessa oli toivottu työnantajan varmistavan, että työntekijällä on hyvät perustiedot matkustuskohteesta ja turvallisuudesta. Toivomus oli myös globaalin turvallisuusverkoston ja terveydenhuollon järjestämisestä. Yhdessä vastauksessa todettiin, jos ulkomaan työmatkoja on vain harvakseltaan, ei työnantajan tarvitse huomioida työntekijän työhyvinvointia mitenkään. Yksi vastaajista ilmoitti työnantajan jo huomioivan työntekijän työhyvinvoinnin liukuvalla työajalla.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että matkatyöntekijän työhyvinvointia voidaan huomioida monella tapaa työnantajan puolesta. Monesti halvin lento ei ole paras vaihtoehto työntekijän kannalta ja pidemmiltä matkoilta palautumiseen voidaan tarvita vapaapäivä. Vastaukset kertovat myös siitä, että vain harvan matkatyöntekijän työnantaja huomioi heidän työhyvinvointiaan. Yllä olevat huomionarvoiset vastaukset olisi helppo toteuttaa. Tosin aina yrityksen budjetti ei kata kaikkia matkustamiseen liittyviä kuluja, joten välillä on mentävä sieltä mistä aita on matalin.

5.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulisi aina arvioida erilaisin mittaus- ja tutkimustavoin. Jokaisessa tutkimuksessa tulokset saattavat kuitenkin vaihdella luotettavuuden ja pätevyyden osalta, vaikka virheiden syntymistä pyritään välttämään. Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti auttavat arvioimaan työn luotettavuutta. Yhdessä ne muodostavatkin tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. (Hirsijärvi ym. 2010, 231; Vilkkä 2007, 152.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen tulosten toistettavuutta. Kun tulokset pysyvät samana mittauksesta toiseen ja tutkijasta riippumatta eikä tutkimuksessa ole ei-sattumanvaraisia tuloksia, on tutkimus luotettava eli reliaabeli. Validiteetilla arvioidaan tutkimuksen kykyä mitata juuri sitä, mitä tarkoitus olikin mitata. Tämä tarkoittaa, että tutkimus on pätevää. (Hirsijärvi ym. 2010, 231; Vilkkä 2007, 149-150.) Tutkimuksen kokonaisluotettavuus on hyvä kun reliabiliteetti ja validiteetti ovat kohdallaan. Kokonaisluotettavuudesta voidaan puhua myös silloin, kun satunnaisvirheitä ei ole ja otos edustaa perusjoukkoa. Jos tutkimuksen kokonaisluotettavuudessa on aukkoja, voidaan sitä arvioida uusintamittauksella (Vilkkä 2007, 152).

5.5.1 Tutkimuksen reliabiliteetti

Reliabiliteettia on hyvä arvioida jo tutkimuksen alussa ja sen edetessä. Reliaabelisuus on syytä tarkastaa viimeistään tutkimuksen lopuksi. Reliabiliteettia voidaan tutkia usealla tavalla. Tutkimusta voidaan pitää luotettavana, jos tulokset eivät ole sattumanvaraisia. Kahden tutkijan on päästävä samassa tutkimuksessa samanlaisiin tuloksiin tai samaa henkilöä tutkittaessa useaan kertaan on tulosten oltava yhtenäisiä. Reliabiliteetti kertoo mittaukseen liittyviä asioita ja tutkimuksen toteutuksen tarkkuuden. Tarkkuus tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa ei ole satunnaisvirheitä. (Hirsijärvi ym. 2010, 231; Vilkkä 2007, 149.)

Reliabiliteettia arvioitaessa voidaan keskittyä seuraaviin asioihin (Vilkkä 2007, 150):

- Edustaako otos onnistuneesti koko perusjoukkoa?

- Millainen otoskoko on?
- Mikä on vastausprosentti?
- Mittaako mittari tutkittavia asioita kattavasti?
- Onko tutkimuksen kysymyksissä mittausvirheitä?

Tätä tutkimusta voidaan pitää osittain reliabelina, sillä otos edustaa perusjoukkoa. Vastaajina toimi Vaasan alueen kansainvälisten yritysten työntekijät, joiden toimenkuvaan kuuluu ulkomaille matkustaminen työn merkeissä. Vastaajina oli sekä naisia että miehiä kaikista ikäryhmistä. Otoskoko ei tosin ollut suuri, mikä saattaa alentaa tutkimuksen reliabiliteettia. Vastausprosentti jäi alhaiseksi osittain kyselyn toteutuksen vuoksi. Elektroninen toteutus olisi voinut nostaa vastausprosenttia. Tulosten analysointi suoritettiin manuaalisesti. Virheiden minimoimiseksi analysointivaiheessa pyrittiin olemaan todella tarkkana ja tulokset käytiin läpi useaan otteeseen. Tutkimuksen tuloksia ei voi yleistää pienen otoskoon vuoksi, mutta sillä saatiin suhteellisen tarkkoja tuloksia matkatyöntekijän työhyvinvoinnista.

5.5.2 Tutkimuksen validiteetti

Tutkimuksen validiteettia on syytä tarkkailla jo tutkimuksen aikana, sillä jälkikäteen sitä on vaikea tehdä. Tutkimus on pätevä silloin, kun systemaattiset virheet puuttuvat eikä tutkija ole joutunut käsitteiden osalta harhaan. Kun mittari mittaa juuri sitä, mitä halutaankin mitata, saadaan parhaita tuloksia. Joskus mittarit eivät kuitenkaan mittaa sitä, mitä tutkija itse ajattelee mittaavansa. Kyselylomakkeissa voi olla epäselvyyksiä tai tulkintavirheitä, joissa vastaajat käsittävät kysymykset eri tavalla tutkijan kanssa. Kun tutkija analysoi saatuja tuloksia edelleen oman ajatusmallinsa mukaan, eivät tulokset tällöin ole päteviä. (Hirsijärvi ym. 2010, 231-232; Vilka 150-151.)

Validiteettia voidaan arvioida seuraavasti (Vilka 2007, 150):

- Onko teoreettiset käsitteet käännetty selvästi arkikieleksi?
- Onko mittarin kysymykset ja vastausvaihtoehdot sisällöltään onnistuneita? Toisin sanoen, ymmärtävätkö tutkija ja vastaaja kysymykset samalla tavalla?
- Onko valittu asteikko toimiva?
- Sisältyykö mittariin epätarkkuuksia?

Tämä tutkimus on pätevä, sillä kyselylomakkeen kysymykset käsittivät laajasti tutkimusongelman ja kytkeytyivät teoriaosuuteen. Kyselylomake sisälsi vain sel-
laisia kysymyksiä, jotka mittasivat juuri sitä, mitä haluttiinkin tutkia. Vastaajille
esitetyt kysymykset oli laadittu selvällä arkikielellä, mikä minimoi väärinymmär-
ryksiä tai tulkintavirheitä. Annetut vastausvaihtoehdot olivat kattavat ja toimivat.
Vastaajat tuntuivat löytävän itselleen mieleisen vastausvaihtoehdon ja tällä tavoin
saatiin mahdollisimman tarkasti mitattua vastaajien mielipiteet kysymyksiin.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa ulkomaan työmatkojen vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin. Tutkimuksessa haluttiin muun muassa selvittää työntekijöiden mielipiteitä siitä, miten esimerkiksi kulttuuri- ja aikaerot vaikuttavat heihin, kokevatko he työmatkojen aiheuttavan lisätöitä, saavatko he palautua riittävästi työmatkojen jälkeen ja miten ulkomaan työmatkat koetaan yleisesti. Kysymyksiin oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Väittämiin vastattiin asteikon mukaan.

Tutkimus toteutettiin helmikuun 2013 aikana kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Kyselylomaketta jaettiin Vaasan alueen yrityksissä ja se oli myös vaasalaisen kuntokeskuksen vastaanotossa. Vastauksia tuli yhteensä 28 kappaletta, joista yksi jouduttiin hylkäämään. Lopulta vastauksia oli 27 kappaletta. Kaikki kyseleyn vastanneista tekivät työmatkoja ulkomaille, mikä olikin vastaamiskriteeri.

Suurin osa kyselyyn vastanneista oli iältään keski-ikäisiä ja ulkomaan työmatkoja tehtiin eniten Eurooppaan. Ulkomaan työmatkoja kertyi vastaajille keskimäärin noin 6,6 vuodessa. Tuloksista voidaan yleistää, että työmatkat kestävät yleensä alle viisi päivää. Harvoin tehtiin yli 15 päivän matkoja. Vastaajat olivat hyvin monessa kysymyksessä valinneet suhteellisen samoja vastausvaihtoehtoja, riippumatta siitä, kuinka monta ulkomaan työmatkaa he tekivät vuodessa.

Yleisesti tutkimustuloksista voidaan todeta, että ulkomaan työmatkat vaativat työntekijöiltä enemmän kuin kotimaan konttoreissa olevilta työntekijöiltä. Ulkomaan työmatkoilla on aina jonkin verran vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin. Tuloksiin voi osaltaan vaikuttaa vastaajien korkea ikä sekä ulkomaan työmatkojen kohteet. Mitä kauemmas lennetään, sitä enemmän vaikutusta aikaerosta on keholle ja mielelle. Matkustaminen itsessään ei kuitenkaan tulosten mukaan ole stressitekijä, vaikka monet vastaajista toivoivat avoimessa kysymyksessä työnantajalta parempia lentoyhteyksiä ja –aikoja.

Tuloksista voidaan todeta, että aikaerorasituksia ei pääse syntymään lyhyillä työmatkoilla Euroopassa. Vastaajista ne, jotka tekevät ulkomaan työmatkoja Aasiaan ja Yhdysvaltoihin kokivat aikaerorasituksia muita enemmän tai ainakin jonkin verran. Palautumisen riittävydestä vastaajien mielipiteet jakautuivat, kun osa oli eri mieltä ja osa samaa mieltä. Vastausten hajonta perustuu työmatkojen kohteiden eri sijainneista. Palautuminen koetaan helpompana lyhyiden lentojen ja aika-
vyöhykkeiden ylitysten jälkeen. Tuloksista pysytään kuitenkin yleistämään, että työt aloitetaan aina seuraavana arkipäivänä työmatkan jälkeen. Harva saa nauttia niin sanotusta palautumispäivästä. Myös palautumispäivän huomioon ottamista toivottiin työnantajalta avoimessa kysymyksessä.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että ulkomaan työmatkat aiheuttavat työntekijälle lisä-
toita ja kotimaan työt jäävät työmatkojen vuoksi tekemättä. Kun työntekijän työt kasaantuvat, saattavat työpäivät pidentyä itsestään ulkomaan työmatkoilta paluun jälkeen, koska jonkunhan ne työt on tehtävä. Tämä taas on vapaa-ajasta pois ja saattaa aiheuttaa vapaa-ajan uudelleen järjestelyitä.

Yleisesti vastaajat kuitenkin kokevat ulkomaan työmatkat positiivisena asiana, mikä on hyvä merkki siitä, että niiden kuormittavuus ei pääse vaikuttamaan yksilöön liiaksi. Kun työntekijä kokee työnsä mielekkääksi, voi hän työpaikalla ja kotona hyvin. Tutkimustuloksista voidaan todeta, että tutkittavilla on hyvä työhyvinvointi. Tutkimus kattaa pintapuolisesti tutkittavien mielipiteitä ja näkemyksiä vaasalaisten yritysten työntekijöiden työhyvinvoinnista. On kuitenkin hyvä huomioda, että tutkimuksen otoskoko oli varsin pieni, eikä tutkimustuloksia näin ollen kannata yleistää.

Tutkimusta voisi lähteä laajentamaan kvalitatiivisella tutkimuksella, jossa haastatellaan eri yritysten työntekijöitä, jotka tekevät työmatkoja ulkomaille. Haastatteluja voitaisiin tehdä myös eri yritysten esimiesten kanssa sekä työterveyslääkärien ja -hoitajien kanssa. Esimiehet ja työterveys toisivat tutkimukseen toisenlaista näkökulmaa, kun tutkitaan ulkomaan työmatkoja tekevän työntekijän työhyvinvointia. Haastatteluissa voidaan syventää jo tässä tutkimuksessa käytettyjä kysymyksiä ja esittää lisäkysymyksiä. Haastattelujen lisäksi kyselylomaketta voitaisiin

jakaa suuremmalle osalle perusjoukkoa, jolloin vastausprosentti saataisiin suuremmaksi. Näin saataisiin myös laajemmat ja tarkemmat tutkimustulokset.

LÄHTEET

Ghauri, P. & Gronhaug, K. 2010. Research Methods in Business Studies. 4th edition. Harlow. Pearson Education Ltd.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.–16. painos. Helsinki. Tammi.

Koroma, J., Hyrkkänen, U. & Rauramo, P. 2011. Mobiili työ. – Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. 1. painos. Työturvallisuuskeskus, Palveluryhmä & Työterveyslaitos. Tampere. Tammerprint Oy.

Mäntyneva, M., Heinonen, J. & Wrangé, K. 2008. 1. painos. Markkinointitutkimus. Helsinki. WSOY.

Rauramo, P., Harjanne, K. & Tiihonen, K. 2009. Turvallisesti työmatkalla ulkomailla. 1. painos. Työturvallisuuskeskus. Kirjapaino Jaarli Oy.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva. WSOY.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Akava. 2013. Työterveyshuolto. Helsinki. Akava ry. Viitattu 13.8.2012.
http://www.akava.fi/tyoelama/tyon_tekemisen_muodot/tyo-_virka-_ja_vuokratyosuhde/tyosuojelu_tyoterveys_ja_tyoturvallisuus/tyoterveyshuolto

Bergbom, B. 2012. Ulkomaan työmatkat koettelevat. TEK verkkolehti. Viitattu 7.8.2012. <http://lehti.tek.fi/content/ulkomaan-tyomatkat-koettelevat>

Etera. 2011. Mitä työhyvinvointi on?. Helsinki. Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Etera. Viitattu 8.8.2012.
https://www.etera.fi/fi/tyohyvinvointi/tietoa_tyohyvinvoinnista/Sivut/Tyohyvinvoinninlajifaktaa.aspx

Finpro. 2012. Russia Country Profile. Viitattu 7.4.2013.
<http://www.finpro.fi/maaprofiilit/venaja>

Huttunen, J. 2011. Mitä terveys on?. Helsinki. Duodecim Terveyskirjasto. Viitattu 13.8.2012.

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903

Kookas. 2012.a. Minkälainen työkuulttuuri Aasian maissa on?. Kookas Inc. Viitattu 7.4.2013. <http://www.kookas.fi/articles/read/4465>

Kookas. 2012b. Minkälainen työkuulttuuri Arabimaissa on?. Kookas inc. Viitattu 7.4.2013. <http://www.kookas.fi/articles/read/4468>

Kookas. 2012c. Minkälaisia päälinjoja eri maiden työkuulttuureista voi löytää?. Kookas Inc. Viitattu 7.4.2012. <http://www.kookas.fi/articles/read/4464>

Koulutus.fi. 2013. Kansainvälinen liiketoiminta. Viitattu 6.4.2013. <http://www.koulutus.fi/haku/kansainvalinen-liiketoiminta#moreAboutSearch>

Mattila, A.S. 2009. Onnentaidot. Helsinki. Duodecim Terveyskirjasto. Viitattu 13.8.2012.

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=ont00037

Mela. 2012. Työhyvinvointia työstä. Espoo. Maatalousyrittäjien eläkelaitos. Viitattu 9.8.2012. <http://www.mela.fi/Tyohyvinvointi/Voi-hyvin/Mista-tyohyvinvointi-tulee>

Misner, I. 2012. Headed to Asia for Business? Pack These Networking Tips. Entrepreneur. Viitattu 7.4.2013. <http://www.entrepreneur.com/article/223491>

Partonen, T. 2011. Aikaerorasitus. Matkailijan terveysopas. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 15.8.2012. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/ktl.mat?p_artikkeli=mat00006

Saksalais- Suomalainen kauppakamari. 2013. Kulttuurierot. Viitattu 7.4.2013. <http://www.dfhk.fi/fi/saksa/kulttuurierot/>

Schulz, E. 2007. Time is Money – Understanding US Business Culture. TC World. Viitattu 7.4.2013. <http://www.tcworld.info/tcworld/business-culture/article/time-is-money-understanding-us-business-culture/>

STM. 2012. Työhyvinvointi. Valtioneuvosto. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 9.8.2012. <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>

TEK. 2011. Mitä on työhyvinvointi?. Tekniikan akateemiset. Viitattu 7.8.2012. <http://www.tek.fi/index.php?id=5217>

Tilastokeskus. 2013a. 1.4 Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus. Viitattu 24.1.2013. <http://www.stat.fi/tup/verkkokoulu/data/tt/01/04/index.html>

Tilastokeskus. 2012b. Suomalaisten ulkomaanmatkailu kasvoi vuonna 2011. Helsinki. Tilastokeskus. Viitattu 12.11.2012. http://www.stat.fi/til/smat/2011/smat_2011_2012-05-30_tie_001_fi.html

Työterveyslaitos. 2011a. Uni ja Vireys. Helsinki. Työterveyslaitos. Viitattu 8.8.2012. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/uni_ja_vireys/Sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2011b. Hyvät käytännöt. Helsinki. Työterveyslaitos. Viitattu 9.8.2012. http://www.ttl.fi/fi/malliratkaisut/hyvat_kaytannot/Sivut/default.aspx

Yrittäjät. 2012. Työturvallisuus ja työsuojelu. Helsinki. Suomen yrittäjät. Viitattu 11.8.2012. <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanaabc/tyoturvallisuus/>

Hyvä vastaanottaja,

Olen Vaasan ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelija. Tämä kyselylomake on osa opinnäytetyötäni. Tutkimuksessa keskitytään työntekijöiden työhyvinvointiin ja ulkomaan työmatkoihin. Tämän vuoksi on tärkeää, että vastaajana on henkilö joka tekee nimenomaan ulkomaan työmatkoja.

Vastaaminen kestää noin 5 minuuttia ja antamanne tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Kyselyn tulokset analysoidaan tilastollisesti opinnäytetyöhöni kevään 2013 aikana. Valmis työ julkaistaan Vaasan ammattikorkeakoulun Raastuvankadun toimipisteen kirjastossa.

Kiitos jo etukäteen vastaamisesta ja yhteistyöstä.

Ystävällisin terveisin

Laura Koskimies

e0700650@edu.vamk.fi

1. Sukupuoli

- ☐ Nainen
☐ Mies

2. Ikä

- ☐ Alle 25
☐ 25-34
☐ 35-44
☐ 45-54
☐ 55-65

3. Työnantajasi?

4. Työmatkasi suuntautuvat

- ☐ Aasiaan
☐ Eurooppaan
☐ Pohjoismaihin
☐ Yhdysvaltoihin, Kanadaan
☐ Muualle, mihin? _____

5. a. Kuinka monta ulkomaille suuntautuvaa työmatkaa olet tehnyt viimeisen vuoden aikana?
_____ kpl

b. Kuinka monta työmatkapäivää sinulle kertyi viimeisen vuoden aikana

- ☐ alle 5 ☐ 5-15 ☐ 16-25 ☐ 26-30 ☐ 31-45 ☐ yli 45

c. Kuinka monta päivää työmatkasi kestävät

- ☐ alle 5 ☐ 5-15 ☐ 16-25 ☐ 26-30 ☐ 31-45 ☐ yli 45

6. Onko ulkomaan työmatkoilla vaikutusta työhyvinvointiisi

- ☐ ei lainkaan ☐ hyvin vähän ☐ jonkin verran ☐ paljon ☐ erittäin paljon ☐ ei osaa sanoa

7. Koetko, että matkustaminen on stressitekijä työmatkoilla

- ☐ ei lainkaan ☐ hyvin vähän ☐ jonkin verran ☐ paljon ☐ erittäin paljon ☐ ei osaa sanoa

8. Miten koet aikaerojen vaikuttavan työhyvinvointiisi

- ☐ ei lainkaan ☐ hyvin vähän ☐ jonkin verran ☐ paljon ☐ erittäin paljon ☐ ei osaa sanoa

9. Miten matkustaminen vaikuttaa unirytmisi

- ☐ ei lainkaan ☐ hyvin vähän ☐ jonkin verran ☐ paljon ☐ erittäin paljon ☐ ei osaa sanoa

10. Palautuminen työmatkalta on riittävää?

- 1 täysin eri mieltä 2 jokseenkin eri mieltä 3 neutraali kanta 4 jokseenkin samaa mieltä 5 täysin samaa mieltä

11. Aloitatko työt heti seuraavana arkipäivänä matkalta paluun jälkeen

- ☐ ei ☐ kyllä

12. Koetko kotimaan töiden jäävän rästiin ulkomaan työmatkojen vuoksi

☐ ei lainkaan ☐ hyvin vähän ☐ jonkin verran ☐ paljon ☐ erittäin paljon ☐ ei osaa sanoa

13. Koetko ulkomaan työmatkojen aiheuttavan lisätöitä

☐ ei lainkaan ☐ hyvin vähän ☐ jonkin verran ☐ paljon ☐ erittäin paljon ☐ ei osaa sanoa

14. Ulkomaan työmatkoillasi teet normaalia pidempää päivää

1 täysin eri mieltä 2 jokseenkin eri mieltä 3 neutraali kanta 4 jokseenkin samaa mieltä 5 täysin samaa mieltä

15. Koetko erilaisissa kulttuureissa työskentelyn haastavaksi

☐ ei lainkaan ☐ hyvin vähän ☐ jonkin verran ☐ paljon ☐ erittäin paljon ☐ ei osaa sanoa

16. Koetko ulkomaan työmatkat

☐ negatiivisesena
☐ neutraalina
☐ positiivisesena
☐ ei osaa sanoa

17. Miten työnantaja voisi huomioida matkatyöntekijän työhyvinvoinnin?
